



IEESERCITO

DONNE IN UNIFORME

Nuove professionalità femminili al servizio della collettività

Atti del convegno

**Firenze, 21 Febbraio 2007
Complesso Alloggiativo
“San Jacopo a Ripoli”
Via della Scala n.68
Firenze**



INDICE

- p. 7 **Saluti**
- » 7 **Generale Massimiliano Terraveglia**
Ispettorato RFC dell' Esercito Italiano
- » 9 **Contrammiraglio Pierluigi Rosati**
Capo del Personale
Stato Maggiore della Marina
- » 10 **Dott. Andrea De Martino**
Prefetto di Firenze
- » 11 *Presentazione dell'iniziativa*
Avv. Marina Capponi
Consigliera Regionale di Parità della Toscana
- » 15 **I SESSIONE**
"IL MESTIERE DELLE ARMI":
DONNE E PROFESSIONI MILITARI
- » 15 *Presiede*
Dr.ssa Chiara Grassi
Presidente Commissione regionale Pari Opportunità Regione Toscana
- » 15 **Relazioni**
- » 15 *L'ingresso delle donne nelle Forze e nei Corpi armati: effetti e dinamiche organizzative*
Prof.ssa Teresa Ammendola
Docente di Sociologia delle organizzazioni
Facoltà di Psicologia I
Università la Sapienza Roma
- » 20 Università La Sapienza di Roma
La "donna soldato" vista dagli uomini
Prof. Fabrizio Battistelli
Docente di Sociologia
Università la Sapienza di Roma
Segretario Generale Archivio Disarmo
- » 24 *La "donna soldato" vista dalle donne*
Prof. ssa Anna Maria Isastia
Docente di Storia Contemporanea
Facoltà Lettere e Filosofia
Università La Sapienza di Roma

*Il servizio militare femminile quale realizzazione del principio di pari opportunità.
L'attività del Comitato Consultivo del Capo di Stato Maggiore della Difesa e del
Comandante Generale della Guardia di Finanza*

Dr.ssa Rosa Notargiacomo

Vice Direttore generale
dell' Ufficio Legislativo
Ministero della Difesa

p. 39

II SESSIONE

“IL FATTORE DONNA TRA PARITA' E DIFFERENZA”

» 43

Interventi

» 43

La risorsa donna nell'Esercito Italiano

» 43

Dr.ssa Stefania Bonaldi

Ufficio Risorse Organizzative e Comunicazione
Stato Maggiore dell' Esercito

*Le donne nelle Forze Armate viste dalla componente civile dell'Amministrazione
delle Difesa. Rapporti, prospettive e progetti.*

» 46

Dr.ssa Gabriella Montemagno

Dirigente Gabinetto
Ministero della Difesa

Donne in polizia: il significato di una presenza

» 48

Dr.ssa Maria Rosaria Maiorino

Questore di Grosseto

III SESSIONE

» 53

“FORMAZIONE E CARRIERA”:

LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE NELLE PROFESSIONI MILITARI E NEI CORPI ARMATI E CIVILI

L'offerta formativa per i militari volontari in ferma breve.

» 53

Dott. Pier Giorgio Cattini

Servizio Lavoro e Formazione
Regione Toscana

Le Forze armate nel codice delle pari opportunità: note illustrative.

» 64

Avv. Irene Romoli

Lettura scenica di Carolina Gentili

» 66

p. 69

**IV SESSIONE
TAVOLA ROTONDA
“STELLETTE DIVISE E LAVORO”:
ESPERIENZE E PROSPETTIVE**

» 69

Coordina

Dr.ssa Anna Santucci

Giornalista

» 69

Ten. di Vascello Cristiana Giardino

Ufficiale addetto Nucleo Sezione personale militare femminile
Stato Maggiore della Marina

» 73

Capitano Barbara Vitale

Rappresentante Arma dei Carabinieri

» 76

Ten. Debora Corbi

Aeronautica Militare

» 78

Ten. Silvia Guarino

Guardia di Finanza di Montepulciano

» 80

Lisa Fabiani

Responsabile Pari Opportunità
CGIL Toscana - Corpo Forestale dello Stato

» 81

Dott. Ing. Natalia Restuccia

Comandante Prov.le Vigili del Fuoco Arezzo

» 83

Chiara Tozzi

Polizia Municipale

» 86

DIBATTITO

» 91

Conclusioni

» 91

Colonnello Antonello Procaccini

Ispettorato RFC dell' Esercito Italiano

» 93

Generale Massimiliano Terraveglia

Ispettorato RFC dell'Esercito Italiano

» 94

Avv. Marina Capponi

Consigliera regionale di parità della Toscana



SALUTI

Generale Massimiliano Terraveglia
Ispettorato RFC Esercito Italiano

Un brevissimo intervento. Un ringraziamento particolare non può che andare a chi ha fortemente voluto e proposto quale convegno al quale abbiamo come Forza Armata Esercito risposto con altrettanto entusiasmo e collaborazione convinti dell'importanza che la donna ha e sempre più avrà nel nostro contesto militare e non solo. Mi riferisco all'Avvocato Marina Capponi, Consigliera Regionale di Parità della Toscana ed al suo staff.

Consentitemi quindi un breve intervento di Forza Armata anche nella considerazione che oggi verrà qui esaminata sviluppata e approfondita la condizione femminile in uniforme in tutti i suoi variegati aspetti, ruoli e funzioni da parte di preparati relatori di tutte le istituzioni, delle Forze Armate, delle varie Polizie ad ordinamento militare e civile. Permettetemi di fare un brevissimo passo indietro nella storia per vedere dove inizia la posizione della donna nella Forza Armata. Dove troviamo la prima donna in uniforme. Forse molti di noi non se lo ricordano ma l'Italia ha un primato eccezionale al mondo. Vi farò vedere come la prima donna ufficiale di carriera sia stata una italiana e fu una grandissima beffa. Una beffa a spese dell'Impero Austro Ungarico, quell'impero prussiano che non ammetteva deroghe in nessun senso e una italiana riuscì tra virgolette a entrare là dove non doveva. Vediamo come. Se oggi il servizio di personale femminile nelle Forze Armate e di Polizia si avvia a essere ormai una normale prassi non era così nei secoli passati. E la presenza femminile negli eserciti era sempre circoscritta ai classici servizi di sanità e di approvvigionamento. Ci furono però delle eccezioni che nei tempi passati potevano passare persino per abusi o per truffe. Alcune rare donne militarono malgrado tutti nei corpi combattenti. Vorrei mostrarvi un ritratto. Questo ritratto alla maggioranza non dice nulla. E se vi dico come si chiamava questa donna Francesca Scannagatta forse vi dice ancora meno. Verrebbe di riciclare la famosa frase manzoniana Carneade chi era costui? e qui verrebbe di dire Francesca Scannagatta chi era costei? Si chiamava Francesca Scannagatta e nacque a Milano il 1° agosto del 1776. Faceva parte di una famiglia nobile e poté avere una certa educazione, cosa rara per le ragazze del tempo. La governante che le insegnava a leggere e a scrivere. Le narrava storie tratte dai poemi eroici e leggendari e la bimba si entusiasmava stranamente alle vicende delle amazzoni e delle guerriere. Entrata poi come educanda tra le Monache di Santa Sofia imparò come tutte le ragazze di buona famiglia il canto, la musica con il clavicembalo, il ricamo e le belle maniere. Ma il destino l'allontanò all'improvviso dalla vita di giovinezza di buona famiglia. Accadrà all'inizio del 1794 quando la ragazza aveva 18 anni. Il fratello Giacomo fu destinato all'Accademia militare di Wiener Neustadt. Vi ricordo che l'Accademia di Wiener Neustadt è la più antica accademia del mondo, si trova nei dintorni di Vienna e a me sta particolarmente a cuore perché anni fa ho avuto il piacere di frequentarla e di fare l'insegnante in questa Accademia che allora era l'Accademia dell'Impero Austro Ungarico. Il fratello Giacomo non poté andare perché si era ammalato. Sarà allora lo stesso padre, Giuseppe Scannagatta, ad inviare al suo posto Francesca vestita da uomo. Milano a quei tempi è un ducato soggetto all'Impero d'Austria. I posti di ufficiali disponibili per i sudditi lombardi sono pochi e preziosi. Occorre non perdere l'occasione anche a costo di barare. Francesca deve iscriversi e tenere il posto finché il fratello non si sarà ristabilito. Farà la sostituta. Ma non avverrà così. Perché Giacomo sarà riluttante a recarsi in Austria. Addirittura nel maggio del 1796, due anni dopo che Francesca è entrata in Accademia, preferirà entrare dalla concorrenza, cioè entrerà tra gli ufficiali della Repubblica Cisalpina appena fondata dopo l'occupazione francese di Milano. Quindi si schiera con Napoleone. Oggi ci sembra strano che un simile stratagemma di sostituzione di persona abbia funzionato. Ma l'esercito imperiale di fine settecento manteneva ancora certe caratteristiche

feudali. Tra i giovani nobili maschi logicamente avviati alla carriera militare non era raro trovare qualche omosessuale. Situazioni che venivano tranquillamente tollerate. Perché? E' logico non si poteva offendere un feudatario rifiutando l'arruolamento del figlio perché tra virgolette non troppo maschio. E Francesca poteva passare, come passò in effetti, per un uomo effeminato seppur adatto alle armi. Il ritratto ce la rappresenta abbastanza bene. La Scannagatta inoltre viene ammessa all'Accademia di Wiener Neustadt come frequentatore esterno. Cioè vive in una camera affittata e mangia all'osteria. Evita così la vita di collegio con tutti gli altri cadetti tra i quali sarebbe stato ben difficile non essere scoperta. Frequenta però tutte le lezioni interne anche delle materie più difficili come matematica, balistica, strategia. Dimostra buona volontà e prontezza di ingegno. Segue gli addestramenti diventando abile sia con la spada che a cavallo. Infine superati gli esami il 16 febbraio del 97 Francesca ottiene le spalline di alfiere, l'odierno sottotenente. In quel periodo l'Austria è da sei anni in guerra contro la Francia perciò il nuovo ufficiale viene inviato sul fronte sul Reno e qui inizia la sua vita militare di reparto che terminerà quando due anni più tardi il sottotenente Scannagatta verrà inviata a Barbagelata oggi frazione di Lersica, Provincia di Genova. Uno dei villaggi più alti di tutta la Liguria a circa 1.100 metri di altezza. Posizione dominante tra le valli di Lavetto, del Trebbia, dello Scrivia e del Bisogno. E l'assalto in quella località viene guidato proprio dall'intrepida giovane, da Francesca Scannagatta che scaccia i francesi con un attacco alla baionetta causando la loro ritirata sino al Passo della Scoffera una dozzina di chilometri più a ovest. Per questa impresa la Scannagatta ottiene addirittura l'avanzamento al grado di tenente e una decorazione al valore militare. Le operazioni poi ristagneranno e l'assedio di Genova si protrarrà per dieci mesi soprattutto per merito dell'abile generale francese Massena intervenuto nella difesa della città. Ma alla resa della città, alla resa di Genova, purtroppo tra virgolette la Scannagatta non parteciperà più. Infatti papà Scannagatta preoccupato di avere troppi figli in guerra, perché nel frattempo gli altri due maschi avevano aderito alla Repubblica Cisalpina, si decide ad inviare una lettera al generale Von Hot svelando l'indebita sostituzione di persona e di sesso avvenuta. In tal modo il 1° marzo del 1800 Francesca Scannagatta viene logicamente congedata. Diventata nonna e bisnonna si sarà certamente augurata prima di chiudere gli occhi nel 1864 alla allora veneranda età di 88 anni che le sue discendenti potessero un giorno vestire una divisa senza più infingimenti.

L'Italia è l'ultimo dei Paesi dell'Alleanza Atlantica ad avere aperto alle donne a partire dal 2000 a seguito dell'approvazione della legge n. 380 del 20 ottobre 1999. Nel corso di sei anni le cosiddette quote rosa che vedevano gli accessi ai concorsi percentualizzati per le donne, oggi sono state annullate consentendo pari opportunità a uomini e donne di aspirare alla carriera militare nei vari ruoli, armi e specialità. I rappresentanti delle Forze Armate qui presenti sanno per averlo vissuto direttamente quanto sia importante e impegnativo affrontare un cambiamento organizzativo così epocale. E' indubbio che la presenza femminile ha sicuramente tra virgolette stabilizzato le Forze Armate italiane modificandone, implementandone e incrementandone e anche migliorandone dinamiche interne e manifestazione esterne decisamente maschili se non maschiliste con prospettive limitate e spesso unidirezionali e monotematiche. E' altresì vero che la Forza Armata Esercito ha saputo individuare con preveggenza e lungimiranza i punti di criticità di un inserimento molto delicato, quello dell'inserimento della donna nei nostri ranghi in una organizzazione che non dimentichiamo nel 2005 sospendeva la leva e dava inizio all'esercito professionale inserendo quindi una ulteriore variabile che era quella del modello di riferimento maschile al quale indubbiamente dovevano fare riferimento le donne volontarie. Era l'unico modello presente. Sino allora la Forza Armata era maschile.

Non voglio approfondire, tematiche, aspetti particolari che verranno esposti successivamente nel corso dei vari interventi previsti dalla fitta agenda della giornata ma è necessario fare riferimento anche a un altro aspetto che verrà sviluppato oggi nel pomeriggio se non erro e mi riferisco all'intervento relativo al Dottor Pier Giorgio Cattini sulla formazione e carriera. A riguardo mi preme sottolineare la funzione pilota che ha in questi ultimi tempi l'Ispettorato per il Reclutamento e le Forze di Completamento dell'Esercito nel contesto del collocamento al mondo del lavoro dei

volontari congedati. Infatti tale settore curato a livello centrale da un reparto della ex direzione generale che trattava la leva. Per chi conosce la terminologia militare ex leva Dife. La nuova direzione generale consente all'amministrazione militare attraverso la stipula di convenzioni e protocolli di intesa di poter individuare corsi di formazione di concerto con le amministrazioni pubbliche al fine di agevolare al punto il più celere inserimento di quei giovani e di quelle giovani alle armi che verranno posti in congedo. A tale riguardo il 13 gennaio del 2004 è stato firmato un protocollo di intesa tra la Regione Toscana, il Ministero della Difesa rappresentato appunto da personale del citato nostro Ispettorato Reclutamento e Forze di Completamento e il Ministero del Lavoro che prevede le effettuazioni di azioni formative di avviamento al lavoro a favore dei militari volontari congedati o congedanti aventi domicilio in Toscana. Il bando è emanato dalla Regione Toscana, è il 3845 del 1° agosto 2006. E' anche in corso la stesura di un protocollo operativo che coinvolgerà anche le Province della Regione Toscana. Come vedrete molti sono gli argomenti che verranno trattati, una presenza numerosa di autorità ma anche di addetti ai lavori che daranno vita nel corso della giornata a un intenso e sicuramente proficuo dibattito coordinato dalla Dottoressa Santucci che ringrazio per la consueta squisita e professionale disponibilità.

Non mi resta che augurarvi anzi augurarci buon lavoro e dare l'avvio alle attività del convegno.

Contrammiraglio Pier Luigi Rosati

Capo del Personale

Stato Maggiore della Marina

Buongiorno a tutti. Sono l'Ammiraglio Rosati, il Capo del Primo Reparto Personale dello Stato Maggiore Marina. Innanzi tutto rivolgo a tutti gli intervenuti il saluto del Capo di Stato Maggiore e permettetemi anche un plauso agli organizzatori di questo convegno.

Il mio amico e collega Generale ha già fatto un excursus storico molto dotto, per cui io non mi dilungherò e non ripeterò le citazioni già espresse. Desidero solo dare uno spunto di riflessione. Alcuni anni fa il servizio femminile era una novità. Eravamo tutti forse preoccupati di quello che poteva succedere. Noi militari in modo decisamente minore, almeno per quanto riguarda la Marina. Ora sono passati alcuni anni e possiamo dire che è una bella realtà. Nel senso che le pari opportunità si sono effettivamente concretizzate. Le nostre signore si sono perfettamente integrate nel contesto della Forza armata e desidero sottolineare che mentre in passato navigando vedevo sulle Unità navali di altri Paesi equipaggi misti con delle donne marinai a prora, anche in situazioni meteo-marine difficili, a prendere vento ed acqua a similitudine dei colleghi maschi e noi eravamo tutti uomini dall'altra parte, ora con fierezza e orgoglio posso dire che sulle nostre navi è imbarcata la componente femminile, che svolge lodevolmente gli stessi compiti di quella maschile. E mi preme anche evidenziare che sono delle professioniste serie e preparate. Talvolta danno dei punti ai colleghi dell'altro sesso e questo vuol dire che sono anche di stimolo per loro. Per cui ben vengano questi convegni perché sicuramente sono delle occasioni per confrontarci e per aggiungere qualche riflessione in più. Anche se questi incontri io personalmente li vedo innanzitutto come punti di situazione. Ormai siamo di fronte ad una realtà e se mi permettete ad una bella realtà. Grazie a tutti.

Dottor Andrea De Martino
Prefetto di Firenze

Un cordiale saluto a tutti i presenti ed il mio più sincero ringraziamento per l'invito rivoltomi ad aprire i lavori del Convegno promosso dalla consigliera di Parità regionale in collaborazione con l'Esercito italiano e la Regione Toscana su "Donne in Uniforme – Nuove Professionalità femminili al servizio della collettività".

Anche se solo pochi giorni fa ho avuto notizia dell'opportunità che mi veniva offerta, devo dire che non ho avuto difficoltà alcuna ed anzi sono stato lieto di poter riservare spazio, questa mattina, per essere qui con voi e per poter rinnovare alle Rappresentanze delle donne impegnate nel servizio alla Pubblica Amministrazione le espressioni della mia più sincera riconoscenza per l'impegno tenace e generoso che giorno dopo giorno mettono nella difesa delle Istituzioni.

Impegno forte ed a garanzia dei diritti della persona per la crescita e lo sviluppo del Paese.

Un grazie davvero sincero, dunque, all'avv. Marina Capponi che ha voluto portare all'attenzione dell'opinione pubblica una questione di rilevante interesse ed attualità.

L'occasione odierna mi consente di svolgere alcune riflessioni su di un tema – quello delle donne impegnate nelle amministrazioni d'ordine – che è andato negli anni sempre più crescendo di importanza nel nostro Paese attraverso, diciamo pure, preoccupazioni ed a volte diffidenze che dall'inizio lo hanno caratterizzato.

Solo per ragioni di età, ho avuto l'opportunità di vivere la stagione dell'ingresso delle donne in Polizia.

Ho assistito, inoltre – lo ricordava prima il Generale Terravecchia – alle operazioni di reclutamento delle donne nell'Esercito: le 12 mila domande che furono presentate nel '99 e che indussero S.E. il Cardinale Ersilio Tonini a esprimersi con toni preoccupati sulla conciliabilità dei ruoli della donna madre con la donna in divisa.

Ed ho avuto ancora, neanche tanti anni fa, il privilegio di essere presente al giuramento dei primi ufficiali donna all'Accademia Navale di Livorno: ero Prefetto in quella sede.

Ho avuto, in altri termini, la possibilità di seguire in questi anni, non lontani del resto, l'ingresso della donna nelle amministrazioni pubbliche.

E devo dire che è stato un crescendo di affermazioni; è cresciuta la dimensione politica del dibattito; si è passati dalla discussione sulle pari opportunità a quella sulle differenze di genere; si è saliti da numeri di donne in servizio davvero bassi a cifre molto significative.

Proprio ieri provavo a documentarmi sulle percentuali che, almeno nell'area della sicurezza intesa in senso lato, caratterizzano la presenza delle donne in servizio. Devo dire che i dati che mi sono stati forniti sono davvero rilevanti. Una stima delle donne in attività nei sette Corpi inquadrabili tra le amministrazioni d'ordine - la Polizia di Stato, l'Arma dei Carabinieri, la Guardia di Finanza, la Polizia Penitenziaria, la Forestale e poi ancora i Vigili del Fuoco e le Polizie locali – se non ne ho dimenticato degli altri – porta a constatare che queste rappresentano il 18,60% del totale degli organici dei Corpi prima ricordati. Totale che passa da un minimo dello 0,3% per l'Arma dei Carabinieri ad un massimo del 48,60% dei Vigili Urbani di Firenze.

E non è poco. Non è poco se, poi, si fa ancora un'altra valutazione sulla presenza della donna fra i responsabili degli uffici, fra i dirigenti degli uffici periferici dello Stato, così provando ad uscire, dunque, dalla ristretta area delle "donne in uniforme", ma rimanendo fermi nella consapevolezza che la vera uniforme che tutti accomuna è quella della deontologia professionale che unisce uomini e donne in divisa e non.

In tale più ampio settore ben il 51,20% di detti uffici è affidato a donne che in provincia di Firenze portano la responsabilità della loro gestione. Per non dire ancora del numero delle donne in servizio in Prefettura - raggiungono il 67% dell'organico - ed ancora del numero dei Prefetti in Toscana: su dieci Prefetti, quattro sono donne.

Voglio dire, insomma, e dare atto di una crescita davvero rimarchevole negli anni, che ha dato un

senso a quelle norme che all'inizio vedevano parte dell'opinione pubblica così perplessa, parte dell'opinione pubblica preoccupata.

E qui devo, ecco, soffermarmi a rilevare che se crescita c'è stata è stato soltanto grazie alla tenacia, all'intelligenza, alla grande qualità dell'azione che le donne hanno saputo mettere nelle loro professioni ed, in particolare, nel settore della sicurezza.

Ne riferivano prima i due alti ufficiali per il settore della Difesa. La donna, a mio modo di vedere - lo sento profondamente - è una risorsa davvero unica, eccezionale; e guai se non ci fosse!

E la è anche per un dato naturale, per una caratteristica speciale che la distingue: quella di saper cogliere prima degli uomini e prima nel tempo, il senso di sofferenza, di dolore che può interessare l'individuo.

E quando allora si opera per governare e ricomporre le violazioni delle norme giuridiche, quando si dedica la propria giornata per replicare e contrastare tutte le insidie e le offese ai diritti della persona e quindi replicare alle violenze di cui uomini e donne giornalmente rimangono vittime - così come è necessario fare nelle amministrazioni d'ordine - ecco che la donna ha una marcia in più proprio per questa sua capacità di intercettare prima e di contrastare meglio le offese portate alla società.

Tutto questo ancor più nel settore della sicurezza, laddove è proprio in gioco il rispetto delle regole, il rispetto da parte del cittadino degli spazi di libertà che appartengono all'altro cittadino. E questo giorno dopo giorno.

E allora, è proprio in questo quadro che prende corpo il mio compiacimento per l'opportunità che mi è stata, questa mattina, offerta per ringraziare le donne impegnate sia nell'Amministrazione della Difesa che nelle amministrazioni d'ordine e per rivolgere loro un sincero, vivo auspicio: che, così come hanno fatto fino ad oggi, possano divenire sempre più educatrici alla giustizia, educatrici alla pace intesa proprio come rispetto dell'altro.

Questo anche in una dimensione che trascende le diversità fisiologiche correlate alla mera forza fisica, ma che diviene sempre più consapevole che è proprio in quella condizione che può riscoprirsi la vera forza risoltrice dei conflitti, la vera forza risoltrice delle violenze e riparatrice delle affezioni che ogni giorno la nostra società vive.

Buon lavoro per questa mattina ed auguri a tutti..

Presentazione dell'iniziativa

Avv. Marina Capponi

Consigliera di Parità della Toscana

Ho il piacere di portare i saluti da parte della Senatrice Beatrice Magnolfi, Sottosegretaria del Ministero per l'Innovazione, sempre molto sensibile nei confronti delle tematiche dedicate alle pari opportunità, che ci ha voluto mandare un breve comunicato che mi ha pregato di leggere:

"L'organizzazione di convegni sul tema donne in uniforme può diventare momento di incontro e riflessione importante che consenta di monitorare e valorizzare la presenza femminile nelle Forze Armate e in Polizia. Siamo tutti consapevoli delle difficoltà che le rappresentanti del mondo femminile incontrano quotidianamente nello svolgimento di una attività così delicata e preziosa, ma anche quali siano i potenziali vantaggi e il valore aggiunto che le donne hanno apportato ad uno dei più importanti settori della società civile. E' anche vero che per ottenere ciò il vostro impegno dovrà continuare a essere talmente forte da riuscire a convincere anche chi, per un problema diffuso di tipo culturale, non riferito al solo riconoscimento di parità tra uomo e donna, non crede nella validità del servizio femminile nelle Forze Armate. Sono convinta infatti che anche nel settore della sicurezze e dell'ordine pubblico, temi di assoluta attualità, le donne svolgeranno finalmente attività di grande rilievo ricoprendo ruoli di prestigio

e di responsabilità in virtù della loro capacità nell'esprimere un modello di leadership più flessibile e meno gerarchico dei colleghi uomini utilizzando sul lavoro il principio che più le caratterizza, più autorevolezza che autorità. Ed è per tutti questi motivi che mi dispiace molto non poter partecipare all'evento atteso l'argomento trattato e la sua forte attinenza a una problematica a me particolarmente a cuore, le pari opportunità. Nel confermare la mia responsabilità per ulteriori future iniziative sull'argomento invio i miei più cordiali saluti e gli auguri per una felice riuscita dell'evento".

Ringraziamo la Sottosegretaria Magnolfi che ha voluto essere vicina a noi organizzatori, nonostante i suoi impegni istituzionali che la trattengono in Senato.

Vorrei brevemente indicare quali sono state ragioni che ci hanno indotto a organizzare una giornata così particolare, dedicata a un settore lavorativo che ha aperto le porte alle donne in tempi relativamente recenti.

Siamo nel 2007, dichiarato dall'U.E. anno europeo delle pari opportunità per tutte e per tutti. L'Unione ha indicato un percorso a tutti Stati membri, affinché ci sia una particolare attenzione, un approfondimento delle azioni e degli interventi dedicati alla valorizzazione delle differenze e alla inclusione di soggetti, in particolare nel mondo del lavoro, ma non solo, in tutti gli aspetti del vivere civile, che risultano sottorappresentati o non sufficientemente oggetto di attenzione. Quindi ci è sembrato importante inserire nel nostro calendario un evento, come quello di oggi, che promuova l'inclusione delle donne in ambiti lavorativi di tipo innovativo sotto il profilo sia del potenziamento che dell'integrazione della cultura delle pari opportunità nel settore del lavoro, che è l'ambito di intervento proprio delle Consigliere di Parità per la promozione e valorizzazione della differenza femminile come fattore di innovazione e di sviluppo. Quindi il filo conduttore che oggi ci accompagna in questa iniziativa sta non tanto nell'indicazione di un aspetto esteriore, come quello del portare una uniforme, anche se secondo noi anche questo è un dato importante. Infatti l'uniforme è un simbolo di appartenenza, è un simbolo di unità tra uomini e donne che rappresentano in maniera paritaria organizzazioni così importanti per la nostra società.

Il principale filo conduttore è espresso dalla seconda parte del titolo "Nuove professionalità femminili al servizio della collettività". Abbiamo ritenuto importante accentuare l'aspetto dello spirito di servizio nei confronti della collettività che questi nuovi lavori esprimono. Sono molto diversi gli ambiti tradizionalmente solo maschili in cui le donne oggi hanno avuto ingresso. Ci sono alcuni settori, come quello della Polizia di Stato, delle Polizie Municipali, i cui ranghi sono stati aperti alle donne già da diverso tempo, consentendo la maturazione di un'esperienza articolata. Mentre per quanto riguarda le Forze Armate e le forze di Polizia di Ordinamento militare, le porte di queste organizzazioni si sono aperte in tempi molto più recenti. C'è sembrato un elemento unificante indicare come elemento distintivo della presenza femminile in questi nuovi ambiti proprio il valore aggiunto che le donne sanno portare nell'esercizio di funzioni fondamentali per il nostro Paese: la sicurezza interna ed esterna, la giustizia, il rispetto dell'ordine pubblico nelle nostre città, la tutela dei diritti, la salute ambientale, le operazioni di pace internazionale, la protezione civile.

In questi nuovi ruoli le donne hanno saputo farsi apprezzare, rivendicando da una parte trattamenti egualitari e dall'altra valorizzando un approccio differenziato, rifiutando una pura e semplice omologazione ai modelli maschili e fornendo un valore aggiunto, una vera marcia in più.

Seguendo questo filo rosso, vorremmo accendere per un giorno i riflettori su tante belle figure di donne, in ruoli importanti e delicati, dedite con autorevolezza ai propri doveri, protagoniste riservate e spesso silenziose. Quindi vorremmo oggi dare loro voce, e conoscere meglio la loro esperienza.

Quindi ci proponiamo di fornire una panoramica di insieme della presenza femminile nelle professioni legate alle Forze Armate, (Esercito Italiano, Marina Militare, Aeronautica Militare), alle Forze di Polizia di Ordinamento Militare, (Carabinieri, Guardia di Finanza), Forze di Polizia ad Ordinamento Civile, (Polizia di Stato, Corpo Forestale dello Stato), nelle amministrazioni, (Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, Polizia Municipale).

Ricordo un primo convegno tenutosi a Firenze nel '97 presso la Scuola di Guerra Aerea su questo tema, quando ancora l'ingresso delle donne nelle professioni militari era una aspirazione fortemente sentita ma non ancora una realtà. Oggi, dopo l'istituzione del servizio militare volontario femminile, nel '99, che ha visto i primi bandi per le selezioni nelle Accademie nell'anno 2000, si impone un momento di verifica, a dieci anni da quel primo momento di riflessione.

E' interessante verificare che cosa è accaduto in questo ambito lavorativo così particolare. Vorrei citare la professoressa Isastia, che nel suo intervento in occasione del convegno del '97, aveva affermato che proprio l'ingresso delle donne nelle Forze Armate, la professionalizzazione delle stesse e la sospensione della leva obbligatoria erano stati eventi epocali che avevano fatto cadere le ultime barriere tra le Forze Armate e la società. Quindi l'ingresso delle donne era stato veramente il *trait d'union* che ha riconnesso queste organizzazioni alla società intera.

Pertanto il nostro obiettivo principale sarà di iniziare una prima analisi del ruolo che anno assunto le donne in questi nuovi mestieri tradizionalmente riservati agli uomini e di fare il punto sullo stato giuridico del personale militare femminile, anche alla luce di questi primi anni di concreta applicazione della normativa in materia. L'intento è proprio quello di valorizzare le testimonianze dirette di uomini e di donne che operano in questo settore e che ci parleranno di una esperienza in un ambito professionale fino a pochi anni fa completamente precluso al personale femminile.

Abbiamo ritenuto di dividere la nostra giornata in quattro sessioni.

In questo nostro percorso di analisi e di riflessione saremo accompagnati da chi in maniera originale ed innovativa ha elaborato studi a livello universitario in merito a questa esperienza. Infatti nella prima sessione abbiamo previsto i contributi di studiosi e studiose che hanno vissuto in prima persona la nascita delle prime sperimentazioni, che hanno seguito il percorso molto faticoso e accidentato che la legge 380/99, la legge Spini, ha dovuto affrontare prima della sua approvazione. E abbiamo intitolato questa prima sessione, che verrà coordinata dalla Dottoressa Chiara Grassi, Presidente della Commissione Regionale Pari Opportunità, il "Mestiere delle Armi" in maniera un po' provocatoria, poiché vorremmo esaminare gli aspetti e gli effetti culturali e sociologici dell'ingresso delle donne in questi settori, individuando gli stereotipi, i pregiudizi e i conformismi che spesso inducono tante persone a ritenere non accettabile il ruolo delle donne in determinati settori, tradizionalmente ascrivibili al genere maschile. Vero è infatti che sotto il profilo culturale frequentemente si attribuisce alle donne la sfera legata alla affettività, alla famiglia, al privato, e si fa fatica a vederle in contesti di conflitto, ritenuti ingiustamente un ambito esclusivamente maschile. Abbiamo la presenza del Ministero della Difesa ed in queste relazioni avremo cognizione dell'approccio che il Ministero ha tenuto in relazione all'ingresso delle donne in mestieri "maschili" e delle nuove opportunità professionali aperte da questi percorsi.

La seconda sessione è dedicata alla donna come vera e propria risorsa nelle organizzazioni complesse, in un'ottica interna alle organizzazioni medesime. Abbiamo chiamato a raccontare tale esperienza figure di donne che hanno avuto un importante percorso di carriera, dimostrando che anche in questi ambiti è possibile sfondare il soffitto di cristallo, quell'ostacolo invisibile che rinveniamo purtroppo in tutti gli ambiti lavorativi e che impedisce la progressione di carriera, la crescita professionale delle donne, sia ove esse in determinati settori risultino minoritarie, sia altresì dove siano fortemente rappresentate.

Una ulteriore sessione è dedicata invece a comunicazioni di carattere informativo e di servizio da parte della Regione Toscana, che ritiene fondamentale focalizzare la propria attenzione e i propri compiti di indirizzo nel settore della formazione anche rispetto a queste particolari professionalità. Quindi verranno descritte le iniziative per l'offerta formativa nei confronti di quei soggetti, donne e uomini, che esaurito il percorso militare hanno intenzione di rientrare come cittadini e cittadine, come lavoratori e lavoratrici, nel mondo civile. Abbiamo ritenuto altresì di approfondire le norme del codice delle pari opportunità dedicate all'ingresso, quindi alle procedure reclutamento e alla progressione di carriera delle donne nell'ambito delle Forze Armate nei vari corpi militari speciali, il tutto letto in chiave antidiscriminatoria. L'Avvocato Irene Romoli, che ha partecipato

ad una pubblicazione di prossima edizione curata dalla Giuffrè, di commento al codice delle pari opportunità, presenterà una comunicazione circa le norme di diritto antidiscriminatorio che facilitano e presidiano l'ingresso, il reclutamento delle donne e il loro percorso di carriera in questi settori. Infine nella quarta sessione che inizierà nel pomeriggio, abbiamo ritenuto di dare voce proprio alle dirette protagoniste di questa nostra giornata. Le donne che coraggiosamente hanno intrapreso una carriera inconsueta, che vivono con soddisfazione, con grande partecipazione il loro ruolo. Esse ci parleranno delle soddisfazioni e delle gratificazioni ottenute nello svolgimento delle loro attività, forse anche delle criticità che affrontano come donne.

Pertanto, come in qualsiasi altro settore lavorativo, ci troviamo di fronte a tematiche tipiche e ricorrenti del lavoro femminile, quali la gestione della maternità nelle organizzazioni, della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Anche al problema scabroso e delicato delle molestie sessuali. L'impressione è che l'ingresso delle donne in questi settori sia stato veicolato in maniera molto accurata e molto attenta anche sotto questi profili. C'è stata una preparazione ed una formazione intelligente sia dei dirigenti che delle persone che entravano a far parte di organizzazioni precedentemente solo al maschile. Abbiamo interesse a verificare ciò, proprio perché queste tematiche sono ahimé comuni ad ogni spazio lavorativo condiviso dai due generi, rispetto alle quali l'Unione Europea ha grande attenzione.

Siamo convinte che sia importante anche parlarne, verificare quali sono le modalità vincenti di approccio e di prevenzione di queste forme di criticità e se è possibile esportare le esperienze positive anche in altri ambiti lavorativi meno fortunati, meno attenti, che spesso ci impongono di intervenire in maniera repressiva.

Concludo la presentazione di questa giornata molto articolata e molto partecipata, dicendo che è nostra convinzione che l'ingresso delle donne in quelle che abbiamo definito le "professioni in uniforme", siano esse militari o civili, abbia contribuito grandemente a cambiare la cultura del lavoro nel nostro Paese, a superare gli stereotipi che costringono gli individui in ruoli rigidi e imm modificabili a cagione della loro appartenenza di genere, in un mercato del lavoro caratterizzato, in ogni settore, compresa la Pubblica Amministrazione che pure è molto femminilizzata, da una forte segregazione orizzontale, quindi da una collocazione rigida di donne in determinati mestieri e mansioni, e verticale, che vede una collocazione delle donne spesso ai livelli più bassi della gerarchia professionale, da una scarsa qualificazione ed a volte da una vera e propria marginalità del lavoro femminile. Vediamo infatti in questo settore emergere delle prospettive occupazionali estremamente interessanti. Delle professioni prestigiose, autorevoli, di elevato profilo e professionalità. Quindi credo che grazie a questa nuova presenza femminile, che qualitativamente e quantitativamente sta crescendo, si contribuisca a superare quel senso di separatezza che a volte le organizzazioni tradizionalmente non aperte sentono rispetto alla società civile. Una presenza che può contribuire ai mutamenti positivi del mondo del lavoro ma soprattutto nella società tutta.

Grazie dell'attenzione.

I SESSIONE “IL MESTIERE DELLE ARMI “ DONNE E PROFESSIONI MILITARI

Presiede

Dott.ssa Chiara Grassi

Presidente Commissione regionale Pari Opportunità della Toscana

Buongiorno a tutti e a tutte, ringrazio la Consigliera regionale di Parità, Marina Capponi, che mi ha coinvolto in questa iniziativa.

A me è affidato il compito di coordinare la prima sessione di lavoro intitolata “Il mestiere delle armi. Donne e professioni militari”. Tra l'altro questa iniziativa finalizzata all'analisi della condizione femminile in questi nuovi mestieri è inserita in questo anno importantissimo perché il 2007 è stato dichiarato dall'Unione Europea “anno europeo delle pari opportunità per tutti e per tutte”. Ricordo che le pari opportunità e le politiche di genere costituiscono un forte ed importante fattore di innovazione e di sviluppo.

Prima di passare la parola alla Professoressa Ammendola che è al mio fianco, faccio una considerazione molto veloce. Qualsiasi organismo, qualsiasi organo ha bisogno della presenza femminile, c'è bisogno della presenza delle donne non perché le donne hanno una marcia in più come è stato detto ma perché le donne hanno una visione completamente diversa rispetto all'uomo. L'uomo ha una visione verticale, la donna ha una visione orizzontale quindi c'è bisogno di uomini e di donne. Vi faccio un piccolo esempio. Le donne sono diverse dagli uomini anche nel linguaggio. Spesso e volentieri quando si parla con un uomo, si nota che l'uomo parla in prima persona singolare e usa quasi sempre un tempo futuro e/o un tempo condizionale. Se si parla con donne, si nota, invece, che le donne usano sempre la prima persona plurale, il modo indicativo ed il tempo presente. E questa è una grandissima differenza che c'è appunto tra il linguaggio degli uomini ed il linguaggio delle donne.

E' per questo che c'è bisogno sia di uomini ma anche di donne; la visione verticale si deve incontrare con la visione orizzontale.

Passo, come vi ho precedentemente annunciato, la parola alla Professoressa Teresa Ammendola che è docente di sociologia delle organizzazioni all'Università La Sapienza di Roma ed il titolo della sua relazione è “L'ingresso delle donne nelle forze e nei corpi armati: Effetti e dinamiche organizzative”.

RELAZIONI

L'ingresso delle donne nelle Forze e nei Corpi Armati: effetti e dinamiche organizzative.

Prof.ssa Teresa Ammendola

Docente di Sociologia delle Organizzazioni

Facoltà di Psicologia 1 – Università La Sapienza Roma

Prima di iniziare un ringraziamento agli organizzatori del convegno e alla Consigliera di Parità, per l'invito e per l'importante opportunità di confronto che mi è stata offerta di potermi confrontare, oggi, su questo tema così cruciale per l'organizzazione militare, come quello dell'integrazione delle donne. Saranno tre i temi che questo intervento si propone di trattare. Il primo, più teorico, concerne la rilevanza della “variabile genere” per comprendere meglio quello che accade

all'interno delle organizzazioni. Il secondo, più specifico, riguarda la ricostruzione del processo di integrazione delle donne nell'ambito delle forze armate italiane, a partire da alcune categorie teoriche. Infine, sulla scorta delle prime due argomentazioni si cercherà di capire qual è il modello di cittadinanza di genere che le Forze Armate italiane hanno elaborato al loro interno per guidare e completare il processo di integrazione dell'elemento femminile nell'organizzazione, senza trascurare un approfondimento su quelle che sono le sfide ancora aperte. Infatti al di là di un certo ottimismo che pure è emerso in alcuni degli interventi che mi hanno preceduto e che hanno considerato quello dell'avvento delle donne nelle Forze armate come un processo coronato da successo, il compito, spesso scomodo del sociologo (e del sociologo delle organizzazioni) è proprio quello di far emergere le criticità all'interno dei processi sociali.

1. Il genere e le organizzazioni

L'essere uomo e l'essere donna è sempre stato ritenuto un tema rilevante nell'ambito delle sociologia delle organizzazioni, una "variabile" rilevante nel dar conto di particolari modelli comportamentali e relazionali. All'essere uomo e all'essere donna sono associati generalmente, ad esempio, diversi livelli di motivazione, o anche diversi livelli anche di performance professionale. La prospettiva sociologica però aggiunge, rispetto ad interpretazioni di tipo più tradizionale, che queste diverse sensibilità, riscontrabili all'interno delle organizzazioni, non sono imputabili semplicemente a delle categorie ascritte. Cioè l'essere maschio o l'essere femmina, la mascolinità, la femminilità non sono definite aprioristicamente, semplicisticamente reificate nella differenza biologica dell'essere maschio o dell'essere femmina, ma mascolinità e femminilità, sono frutto anche dei processi di costruzione sociale, sono frutto di rinegoziazioni relazionali fra i due generi, mai definitivamente date per scontate ma mutevoli nel tempo e nello spazio. Studiare queste evoluzioni nel contesto sociale ampiamente inteso è pressochè impossibile. Per comprendere invece come cambiano le relazioni fra i due generi è necessario studiare queste evoluzioni in contesti sociali situati. Le organizzazioni costituiscono un terreno analitico di elezione poiché sono porzioni definite di realtà sociale, contesti relazionali limitati nel tempo e nello spazio che possono essere indagati analiticamente. Si può a questo punto immaginare quanto sia proficuo studiare l'evoluzioni delle relazioni fra i generi in un'organizzazione così "speciale" come quelle delle Forze Armate, per lungo tempo un'organizzazione monogere, sacrario della mascolinità stessa. Il contributo che la sociologia applicata alle organizzazioni può dare è di mostrare che, l'ingresso delle donne nelle Forze Armate non ha cambiato solo l'organizzazione ma, anche, la definizione di genere maschile e di genere femminile. Il "problema", non è la donna nelle Forze Armate. La situazione problematica è la relazione fra i due generi all'interno di questa organizzazione. L'ingresso delle donne nel mondo militare non solo ha comportato (e comporterà) cambiamenti all'interno dell'organizzazione, contribuirà a cambiare la nozione di mascolinità e femminilità tout court anche all'esterno della organizzazione militare.

Le organizzazioni quale luogo elettivo di rinegoziazione delle due definizioni di femminilità e mascolinità sono anche il campo in cui i due generi competono ed esplicano le loro relazioni di potere. Il fatto che un genere, e in generale nella civiltà occidentale il genere maschile, abbia escluso, segregandolo, per lungo tempo, il genere femminile da molte organizzazioni è sintomatico di un potere preponderante di questo genere rispetto all'altro. A queste forme di prepotere spesso sono corrisposte, da parte del genere femminile, forme di autosegregazione. Le donne si sono spesso autoprecluse l'ingresso in determinate organizzazioni perché ritenute poco consone alle abilità o alla sensibilità femminile o si sono autorecluse all'interno di organizzazioni che ritenevano più consone alle caratteristiche e alle inclinazioni della propria identità femminile (si pensi ad esempio alla partecipazione femminile, tradizionalmente più ampia, alle organizzazioni dedite alla cura, più rispondenti e quindi più rassicuranti rispetto alla identità femminile). L'ingresso delle donne in organizzazioni o in ruoli professionali poco consueti costituisce l'elemento di novità che cambia l'ordine delle cose. Le organizzazioni diventano in questi casi un territorio liminale di incontro e scontro fra maschio e femmina che, su questo stesso terreno ridefiniscono

segmenti, anche importanti, della propria identità.

2. Il processo di integrazione delle donne nelle Forze armate

Veniamo adesso a descrivere come si è sviluppato (e si sta sviluppando) il processo di integrazione delle donne nelle Forze armate. Con uno sguardo rivolto non solo al contesto italiano si possono individuare almeno quattro fasi con cui questo processo di integrazione si è generalmente realizzato.

Una prima fase si può definire la fase della esclusione. Può sembrare paradossale denominare il primo passo di un processo di integrazione come esclusione, ma è proprio in questa fase, quella dell'esclusione appunto, che vengono socialmente definite le convinzioni che ritengono l'organizzazione autosufficiente rispetto a uno dei due generi. Nel caso delle Forze Armate quindi era socialmente condiviso e culturalmente radicato il principio per cui il genere maschile fosse quello massimamente funzionale al raggiungimento degli scopi organizzativi e che le donne, non solo fossero inutili, ma anzi, dannose, alle attività dell'organizzazione stessa. Rispetto a questo assetto è chiaro che l'apertura all'elemento femminile (al pari di altre organizzazioni monogenere) non matura all'interno dell'organizzazione ma viene indotta da volontà esterne all'organizzazione stessa. Ad un certo punto cioè, in altre componenti specializzate del sistema sociale più ampio, emergono istanze che, in qualche modo, impongono alla organizzazione militare l'ingresso delle donne.

L'ingresso costituisce la fase due del processo di integrazione.. Le motivazioni che determinano all'apertura delle donne possono essere diverse a seconda contesti storici, culturali e politici. Ciò che invece è abbastanza simile in contesti diversi è la modalità con cui viene gestito simbolicamente l'evento dall'organizzazione. Innanzitutto vista l'attenzione che "l'evento" suscita soprattutto sull'opinione pubblica, viene rivolta la massima attenzione ai "preparativi" per l'accoglienza. Se pensiamo al caso delle Forze armate italiane, l'ingresso delle donne nella fase iniziale è stato vissuto soprattutto come un problema da affrontare adeguando le strutture logistiche dell'organizzazione. Un po' come quando in una casa si aspetta un ospite e si predispone per la migliore accoglienza. Ovviamente la preparazione accurata viene effettuata nell'interesse dell'ospite, ma vi sono anche altre funzioni, più nascoste, a cui questo accurato lavoro di preparazione assolve. Il ruolo del sociologo è proprio quello di rilevare ed evidenziare queste "funzioni latenti" delle azioni sociali. Preparare l'evento, infatti, vuol dire in primo luogo, controllarlo. Gli uomini che devono accogliere le donne all'interno dell'organizzazione e che lavorano per rendere l'ambiente strutturalmente e socialmente confortevole mettono in atto una dinamica di "protezione". Replicano cioè una antica retorica consueta nella grammatica delle relazioni fra i generi che è quella fra protetto e protettore. L'intento è quello di esplicitare massimamente questo atteggiamento di protezione. Infatti nel momento in cui la protetta, cioè la donna, percepisce questo atteggiamento protettivo si sente sì privilegiata, ma anche implicitamente subordinata rispetto all'altro genere che "concede" la protezione. La seconda funzione latente che assolve questa attenzione all'attività di preparazione dell'evento è quella di proteggere l'organizzazione dall'esterno. Come abbiamo già detto, l'organizzazione militare apre all'elemento femminile sulla spinta di dinamiche sociali provenienti dall'esterno. Per evitare altre pressioni deve gestire il processo di inserimento in modo da limitare ulteriori interventi e pressioni provenienti dall'esterno, l'ingresso cioè deve risultare il meno problematico possibile per evitare ulteriori ingerenze. Per fare un esempio torniamo al caso italiano. Fra coloro che mi hanno proceduto qualcuno ha parlato della scarsa incidenza del fenomeno della molestia sessuale nell'ambito delle Forze Armate italiane come un indicatore di successo del processo di integrazione femminile. Personalmente anche io ritengo che la scarsità di episodi denunciati corrisponda a una oggettiva scarsa diffusione del fenomeno e non a una tendenza omertosa dell'istituzione a rappresentare questo fenomeno. Le Forze Armate italiane infatti hanno posto una particolare attenzione affinché episodi di questo genere fossero limitati al massimo, sicuramente con l'intento di assicurare alle donne della propria organizzazione un ingresso senza problemi, ma anche per evitare che la propria organizzazione potesse subire attacchi e forme di controllo

dall'esterno. Un'attenzione particolare contro il verificarsi di episodi di molestia sessuale che favorisce le donne ma che, favorisce, nella stessa misura, anche l'organizzazione.

Finita la fase dell'ingresso inizia quella dell'adattamento. Cioè finita la fase della novità, quando l'ospite è ormai ben inserito, inizia la routinizzazione dell'evento. E' questa la fase che stanno vivendo attualmente le Forze Armate in Italia. Esemplificativo di questa fase è l'abolizione delle "quote". Non ci sono più in Italia limiti fissati dalla legge che vincolino l'ingresso del personale femminile nei corpi militari, segnale questo che, finita la fase di emergenza, le Forze Armate non hanno più l'esigenza di difendersi dall'esterno. Tuttavia nella fase di adattamento i problemi permangono. Infatti nonostante l'abolizione delle quote la presenza femminile rappresenta, nei fatti, una minoranza proprio dal punto di vista numerico. Attualmente in Italia le donne nelle forze armate sono solo il 3% del personale totale. Diverse ricerche condotte nell'ambito delle organizzazioni hanno dimostrato che tanto più è ridotto il numero dei componenti una minoranza all'interno di una organizzazione sociale tanto più quella minoranza è visibile. Questo vuol dire che fintanto che le donne rimarranno una entità numerica così ridotta continueranno ad essere percepite sempre più come donne e sempre meno come militari. Essere percepiti e autopercepirsi come una minoranza comporta poi altre implicazioni nella rappresentazione sociale della propria identità organizzativa. Innanzitutto percepirsi come minoranza innesca delle dinamiche autosegregative. Percepirsi come poche "mosche bianche" tende a rafforzare la propria identità di genere a scapito dell'identità professionale. In un numero così esiguo le donne non riescono a fare "massa critica", cioè, contrariamente a quanto da molti era stato auspicato, le donne non potranno farsi interpreti di nessun cambiamento "al femminile" all'interno dell'organizzazione. Infine, una adattamento dell'organizzazione alle donne e delle donne all'organizzazione con una presenza femminile così esigua numericamente, alla distanza si risolverà in un processo di assimilazione culturale dell'elemento femminile piuttosto che di una sua reale integrazione. Le donne che vogliano sentirsi pienamente accolte nell'ambito della comunità militare a predominanza maschile devono far propria la cultura maschile piuttosto che proporre un modello alternativo. Se questa dinamica di adattamento sarà quella vincente, allora saranno inevitabili le conseguenze sulle carriere e sugli stili di leadership delle donne nell'organizzazione.

Introduciamo a questo punto l'ultima fase del processo di inserimento delle donne nelle Forze Armate che è appunto l'integrazione. Nel caso delle Forze Armate italiane si può affermare che questa fase è solo incipiente, ma questo potrebbe costituire un vantaggio perché c'è ancora un margine di riflessione circa la scelta del modello di integrazione da seguire.

3. I modelli di cittadinanza di genere nelle organizzazioni

Guardando alle organizzazioni in generale diciamo che la variabile che definisce diversi modelli di cittadinanza di genere il riconoscimento o meno dell'esistenza di una differenza fra maschile e femminile all'interno dell'organizzazione. Usando questo come discriminante per classificare le organizzazioni, annovereremo da un lato le organizzazioni "neutre", cioè quelle organizzazioni all'interno delle quali non viene data rilevanza alle differenze tra maschio e femmina ma viene dato spazio a visioni più universali che conferiscono rilevanza ad altri elementi organizzativi come il ruolo e la competenza professionale. Questo modello spesso in realtà cela, dietro una presunta o pretesa neutralità, la prevalenza di uno dei due modelli che predominando, cancella l'altro (e, spesso, il modello prevalente è quello maschile). La pratica della ricerca mostra come un modello organizzativo sessualmente neutro spesso si basi sulla soppressione di uno dei due generi.

Vi sono poi modelli organizzativi che si basano sul riconoscimento esplicito della differenza fra i generi. Anche questo modello nasconde le sue insidie, poiché spesso dietro questo riconoscimento di differenza vi è una stereotipizzazione o tipizzazione dei ruoli tradizionali e consolidati assegnati ai generi.

Accanto a questa visione più tradizionale del riconoscimento della diversità fra i generi ve n'è

un'altra, che possiamo definire post moderna, e che riconosce una eguaglianza di opportunità pur nella diversità dei due generi.

Lo stato attuale della ricerca empirica in Italia non consente di stabilire quale sia il modello prevalente nell'organizzazione militare. Avvertendo che in questa fase di passaggio cruciale fra l'adattamento e l'integrazione sarebbe quanto mai auspicabile dare nuovo impulso alla ricerca sociale nell'ambito militare relativamente a questi temi, possiamo soltanto formulare delle ipotesi benché basate comunque su osservazioni concrete per quanto non sistematiche. L'ipotesi che formulo oggi è che non esiste, nell'organizzazione delle Forze armate italiane, un modello di cittadinanza di genere unico e prevalente. Vi sé piuttosto una compresenza di modelli, una multiprospettività nel guidare e valutare l'accoglimento delle donne all'interno delle Forze Armate. Questo è emerso ad esempio in una nostra ricerca sulla leadership. Benché il focus non fosse quello della relazioni fra i generi all'interno dell'organizzazione, inevitabilmente, parlando di leadership questa problematica è emersa comunque. In particolare viene sottolineato e negativamente giudicato l'atteggiamento di iperprotezione di cui gode la componente femminile dell'organizzazione. Paradossalmente questo atteggiamento diventa segregante per il personale femminile poiché è una dichiarazione implicita di inadeguatezza. Lo stesso atteggiamento però è vissuto negativamente anche dal personale maschile che ne percepisce un intento discriminatorio (questa volta nei confronti del personale maschile).

Un'estrema multiprospettività circa il giudizio e l'atteggiamento verso le donne nelle forze armate emerge analizzando anche in maniera del tutto impressionistica uno dei tanti blog che presenti sui siti di informazione militare raccolgono le opinioni di militari su questioni militari (ivi compreso il "problema" delle donne). Una simpatica cartina di tornasole dalla quale si evince che non esiste una prospettiva ufficiale che guidi il processo di integrazione femminile. Convivono all'interno dell'organizzazione opinioni le più diverse e le più disparate.

Mi avvio ora alle conclusioni. La fase attuale del processo di integrazione delle Forze Armate italiane secondo me è la fase sfidante. Perché concluso l'adattamento dell'organizzazione all'elemento nuovo, consolidata l'accettazione dell'elemento femminile, bisogna rendere effettiva questa integrazione. Una sfida, quella dell'effettività dell'inserimento che, al pari di quanto accade in altre organizzazioni siano esse organizzazioni produttive o afferenti ad altri ambiti della Pubblica Amministrazione, si giocherà sulle carriere.

Ed è a questo punto che emerge finalmente un tema, finora non emerso che è quello della maternità. La maternità, elemento poco citato esplicitamente, ma che in realtà costituisce lo sfondo per tutti i discorsi sulla esclusione femminile dai percorsi di carriera. Quando si dibatteva se era il caso o no di aprire l'organizzazione militare alla componente femminile, uno delle principali opposizioni provenienti dal fronte più conservatore era quello della conciliabilità fra la maternità e la carriera militare. Questa è una delle profonde asimmetrie che impedisce, all'interno delle organizzazioni, non solo di quella militare, un reale riconoscimento di pari opportunità professionali pur nel pieno riconoscimento della differenza di generi. Difficilmente nell'organizzazione militare verrà discusso il problema della compatibilità della paternità con la carriera militare, mentre lo stesso problema declinato al femminile impedisce di fatto alle donne una piena cittadinanza di genere all'interno di questa organizzazione.

Ancora una volta le Forze Armate dovrebbero cogliere l'occasione sfidante. Perché di fronte a questo problema possono scegliere o modelli già sperimentati in altre organizzazioni che fanno riferimento a temi come la flessibilità, la conciliabilità o modelli inediti. Recenti analisi empiriche hanno dimostrato come soluzioni proposte, improntate sulla flessibilità del lavoro e sulla conciliabilità degli orari, stanno segnando il passo. Infatti flessibilità e conciliabilità sono temi declinati solo al femminile; la flessibilità delle forme lavorative, la conciliabilità dei tempi di lavoro riguarda solo le madri, e spesso soluzioni pensate per aiutare una piena integrazione delle donne si rivelano forme di autosegregazione, che non aiutano di certo allo sfondamento, da parte delle donne, del cosiddetto tetto di cristallo. Le Forze armate potrebbero, perché no, sperimentare soluzioni nuove, magari considerando anche l'elemento "paternità" e non solo quello "maternità"

nell'approntare soluzioni con lo scopo di assicurare all'organizzazione personale migliore, più competente, più votato per la carriera a prescindere dalla connotazione di genere.

La "donna soldato" vista dagli uomini

Prof. Fabrizio Battistelli

Docente di Sociologia

Università la Sapienza Roma

Segretario Generale Archivio Disarmo

È con molto piacere che prendo la parola in questa città, che da sempre è attenta alle problematiche di genere coniugandole alla sensibilità verso le questioni militari (sensibilità data dalla sua storia e dalla presenza di importanti enti sia delle Forze Armate sia delle Forze dell'Ordine). Dieci anni fa ebbi il privilegio di organizzare qui a Firenze, presso la Scuola di Guerra Aerea, un altro convegno sul tema delle donne nell'organizzazione militare. Un evento che si poté realizzare grazie, oltre che al vivo interesse dell'Aeronautica, all'impegno di un sottosegretario alla Difesa e di un presidente della commissione Difesa della Camera, entrambi molto attenti tanto ai problemi militari quanto a quelli di genere, di eguaglianza e di pari opportunità. Fu una occasione importante perché rappresentò una sorta di scossa istituzionale nei confronti di una questione che si stava trascinando ormai da troppo tempo; infatti era almeno dagli anni 70 che progetti di legge si accumulavano in attesa di allineare finalmente l'Italia alle altre forze della Nato, da decenni dotate di donne nei loro ranghi.

L'inserimento delle donne nelle Forze armate è stato innanzitutto un adempimento di pari opportunità. Ma questo non basta e non basta soprattutto agli scienziati sociali che si pongono in una posizione di fattiva criticità rispetto ai fenomeni sociali. Alla politica spetta il compito di formulare programmi, di indicare le strategie; le istituzioni devono difendere e veicolare quanto fanno in questo ambito di buono e di positivo; infine agli studiosi spetta il compito di "criticare" gli uni e gli altri, non essendo implicati direttamente in responsabilità né di governo né di amministrazione ma essendo piuttosto degli osservatori della società civile.

È in questa prospettiva che parlerò del processo di integrazione delle donne nelle Forze Armate. Inizierò dal ruolo degli uomini. È un argomento abbastanza delicato e nello stesso tempo cruciale perché le istituzioni militari in tutte le loro numerose sfaccettature (in questo caso vi comprendo anche i corpi di polizia organizzati militarmente o quelli che lo furono a suo tempo come la Polizia di Stato) sono sempre stati istituzioni monogenere, delle all men societies, piccole società tutte fatte di maschi e questo per migliaia di anni da quando l'uomo storico è tale. Al di là dei miti pur simpatici delle Amazzoni, delle eroine storiche o immaginate dai poeti, o anche della contessina Scannagatta evocata in questo Convegno, di fatto le donne sono sempre state rigorosamente escluse dal campo di Marte. O meglio, esse sono state escluse dall'ingresso principale, ma incluse da accessi laterali e di servizio. Nel senso cioè che talvolta strati marginali del mondo femminile sono stati inclusi in compiti del tutto subalterni: la vivandiera, la sartina, la lavandaia. Fra queste presenze "lateral" bisogna citare anche, realisticamente, la prostituta. Autorevoli storici militari hanno descritto come una delle preoccupazioni dei comandi fino alla seconda guerra mondiale fosse che i soldati potessero fruire di un "conforto fisico" anche di questo tipo. Società, epoche e preoccupazioni oggi di gran lunga superate, evidentemente, ma che hanno sedimentato un'immagine di subalternità della donna all'interno dell'istituzione militare. Non in Italia soltanto, ma in tutto l'occidente. Furono i paesi di lingua inglese, già sperimentalmente nella prima guerra mondiale e poi sistematicamente nella seconda, a inserire le donne in corpi ausiliari; una modalità sempre laterale, sempre molto circoscritta, ma comunque un primo passo verso l'integrazione.

A sette anni dall'ingresso delle donne nell'organizzazione militare, le Forze Armate italiane stanno attraversando un processo di adattamento che è sia individuale (da parte del personale), sia istituzionale. C'è tutto un adattamento individuale come sforzo da parte degli uomini di interagire e di accogliere questo nuovo soggetto che sono le donne. Un soggetto/oggetto sconosciuto a livello organizzativo, ma ben conosciuto a livello individuale, ovviamente, attraverso la propria esperienza familiare.

Apro qui una brevissima ma necessaria parentesi. Quello militare non è un mestiere come gli altri. Quella militare è una realtà organizzativa estrema e particolare. Estrema perché è estrema la sua missione: quella cioè di difendere in armi la società correndo il rischio e mostrando la disponibilità, in ultima istanza, di compiere i due gesti più estremi che può compiere l'essere umano: perdere la propria vita e toglierla agli altri. Questo è un dato di fatto molto coinvolgente e dal quale non si può prescindere se si vuole comprendere fino in fondo la specificità della mission militare. Una componente che è estensibile a tutto il mondo della sicurezza, il quale in modalità diverse deve comunque gestire quello che Weber chiama "l'uso legittimo della forza". I militari, dunque, e per altri versi i poliziotti fanno un mestiere diverso dagli altri. Non si può semplicisticamente paragonare la professione dell'ufficiale a quella del medico o dell'avvocato. La situazione è più complessa ed è una complessità della quale bisogna tener conto se vogliamo capire veramente qual è il contributo che la donna può dare in questo ambito professionale.

Quindi le resistenze consce e inconsce verso l'elemento femminile non sono soltanto individuali ma possono essere anche istituzionali. Ogni militare deve sapere che potrebbe anche mettere a repentaglio la propria vita e quella degli altri, quella dei suoi subalterni (anche se questo evento può non verificarsi mai nel corso di una carriera individuale). Questo apre tutta una serie di riflessioni molto complesse. Nel combattimento si mettono in moto delle dinamiche – che sono state studiate dai sociologi americani durante la Seconda Guerra Mondiale – e che mostrano come l'individuo riesca a sostenere gli inenarrabili stress del combattimento grazie a un fattore che non è normativo, nè politico, nè ideologico, ma è di natura sociale: l'esistenza del gruppo. Il fatto cioè di stare in gruppo, compagnia, plotone, squadra, in un'unità quale che sia, dove ci si conosce tutti, in cui il soccorso, la solidarietà sono sempre presenti e in grado di sostenere l'individuo nella più impegnativa delle situazioni; è il gruppo che consente all'individuo di continuare nel suo compito e di reggere a stress mortalmente pericolosi.

Includere chi non fa parte del gruppo rischia – secondo alcuni – di rompere questa catena di solidarietà e di indebolire l'integrità del gruppo e dell'individuo. In passato i soldati hanno sempre combattuto per le donne, non con le donne. Già dai tempi dell'antica Roma, il cittadino era chiamato alle armi per tutelare la propria famiglia. La figura materna, quella delle mogli, della figlia, personaggi che restano a casa e con i quali si stabilisce un rapporto idealizzato di protezione. Passare da questa profonda introiezione di ruoli all'idea che la stessa donna possa essere un proprio commilitone, un proprio compagno d'armi, è un grosso sforzo che si chiede agli uomini. Dobbiamo tener presente che anche eserciti con posizioni molto d'avanguardia rispetto all'impiego delle donne hanno dovuto rivedere alcune loro posizioni. È il caso di Israele, forse l'unico stato al mondo che ha un servizio militare femminile obbligatorio che dura ben due anni, che nel tempo ha deciso di ritirare le donne dal combattimento. La presenza di donne in combattimento, infatti, metteva in moto dei meccanismi negativi per l'efficacia dello stesso. Non si trattava di dinamiche interne alla propria unità, infatti all'interno del proprio gruppo la donna è perfettamente in grado di integrarsi dopo una prima fase di inserimento. Ma si scatenavano dinamiche negative nelle relazioni con il nemico, inducendo in quest'ultimo una tenace capacità di resistenza. Infatti il nemico difficilmente accettava di arrendersi quando combatteva contro unità che comprendevano donne nelle proprie file. Questo è esemplificativo di quale rivoluzione mentale l'uomo debba mettere in atto per accettare l'elemento femminile. La donna militare non è quindi equivalente alla donna magistrato degli anni Sessanta, non è la donna medico del primo Novecento, è la donna inserita in una realtà sociale molto specifica.

Ma quali sono i problemi che realisticamente possono derivare dalla mancata piena accettazione

della donna militare? Innanzitutto problemi di discriminazione nelle carriere. Tutta la controversia che ha attraversato le forze armate americane una decina di anni fa era proprio intorno a questo punto: ruoli di combattimento sì, ruoli di combattimento no. È chiaro che per una serie di caratteristiche storiche la donna oggi non esprime una domanda vasta di partecipazione a compiti direttamente operativi, in particolare di combattimento. E tuttavia escluderla *de jure* dalla possibilità di prestare servizio nei reparti combattenti è, o sarebbe, o è stata in passato, anche nello stesso caso americano, una grave limitazione alla sua possibilità di fare carriera perché è nei reparti operativi che si giocano i destini della professionalità del militare.

Sul problema delle carriere c'è un sottile *mix* di dati di fatto e di obiettivi da conciliare: la paradossalità e la difficoltà di un inserimento in una attività direttamente di guerra ma, anche, la necessità che, ove la donna ne manifesti la volontà a livello individuale, le sia garantita la facoltà di accedere a questo tipo di impiego. Ed è proprio l'elemento della volontarietà che rimane il parametro fondamentale da considerare e che tanta importanza assume nella società contemporanea. Quello che bisogna consentire è l'assunzione di responsabilità della persona, uomo o donna che sia. Quando questa volontà venisse manifestata, non possono esserci delle limitazioni. Statisticamente non è frequente che da parte delle donne si manifesti una volontà esplicita verso il combattimento, ma, ove questa si manifesti, non è ammissibile qualsiasi forma diretta o indiretta di segregazione della donna nei confronti di questi ruoli.

Su questo l'istituzione ha sicuramente fatto molto in Italia, ultimamente sono state anche abolite le quote. Ma che cosa è successo al numero delle candidate? Nei primi due anni abbiamo avuto un boom di domande di arruolamento, anche per l'effetto "tappo" dovuto a una lunga attesa di coorti di donne che aspettavano di arruolarsi. Successivamente abbiamo avuto una contrazione delle domande. In parte questo è un dato fisiologico, però i suoi effetti sono negativi. Perché, ben lontani dal conseguire i tetti del 10%, oggi ci si sta assestando su una quota di presenze femminili intorno al 3,5%, cioè una quota che è di tre volte inferiore rispetto a quella che era stata fissata inizialmente come limite da non superare. Tutti gli studi compiuti in forze armate che hanno le donne da decenni, mostrano che non si può parlare di integrazione della donna se non raggiunge almeno una quota del 10%. Sotto il 10% sei una minoranza, sotto il 10% sei una quantità negligeable, non esisti come soggetto: si rischia la sindrome della donna-mascotte. Questo non è un problema da imputare alle Forze Armate o ai Corpi di Polizia, però è un dato con il quale bisogna fare i conti. Probabilmente c'è un problema di sensibilizzazione, di campagne di reclutamento, di formazione, che bisogna affrontare per dare veramente delle pari opportunità alla donna: sia all'interno dell'istituzione quando vi è entrata, sia prima, quando sta facendo un suo progetto di vita, quando finiti gli studi pensa a quello che vuole fare da grande. Ecco, su questo ancora mi sembra ci sia ancora da fare. In termini numerici la quota 10% dovrebbe essere un traguardo al quale aspirare. Quanto alla sua composizione interna, sono convinto che il buon senso dell'istituzione e delle singole persone distribuirà nel modo migliore queste presenze tra le diverse mansioni e che comunque, in questo ambito come in altri, un certo pragmatismo (che è proprio poi della cultura italiana) troverà dei meccanismi di aggiustamento.

A tutt'oggi non disponiamo, almeno pubblicamente, di dati provenienti da ricerche svolte ad hoc, in quanto le Forze Armate si sono aperte al contributo delle scienze sociali nella fase immediatamente precedente all'inserimento delle donne, mentre non lo hanno richiesto nel monitoraggio dell'impatto delle donne sul mondo militare. Tuttavia sono stati segnalati sintomi di resistenza rispetto a una piena integrazione delle donne.

Tali forme di resistenza sono determinate, oltre che da soggetti di età avanzata, anche presso tipologie di incarichi che richiedono un particolare impegno nella convivenza e cooperazione tra generi. Ci sono posti dove si sta insieme, come si dice in gergo, h24 (ad esempio una nave ma anche altre unità operative) in modalità organizzative che, ancora una volta, non trovano molti riscontri nelle organizzazioni civili. In questi ambiti ci sono settori del personale che forse ancora non hanno veramente interiorizzato la presenza della donna. Nello stesso tempo anche chi l'ha interiorizzata e ne è fautore deve a sua volta interiorizzare un discorso di assoluta parità. Questo è

importante. Il movimento femminista si è molto interrogato tanto sulla politica della parità quanto sulla politica della differenza. Cioè salvaguardare entrambi queste due condizioni, che appaiono decisive per la condizione della donna. La parità è un concetto chiaro di per sé. Rispetto alla differenza, è necessario riconoscere che le donne portano qualche cosa di nuovo e di diverso; non ci si può limitare a colonizzarle culturalmente presentando loro modelli che debbono abbracciare e basta. Deve passare l'idea che l'addizione: istituzione + donne rappresenta un raro caso in cui $1+1$ non fa 2, ma fa $2+n$. Quella n è lo specifico portato della differenza femminile. Questo è qualche cosa che, molto realisticamente, può essere un vantaggio, può essere una risorsa, ma può essere anche un vincolo. Non è che non ci siano problemi a gestire la presenza femminile nei reparti militari; ma è interesse dell'istituzione gettare luce sulle eventuali ombre per realizzare al meglio l'inserimento delle donne e valorizzarne i vantaggi.

C'è tutta una serie di situazioni e di costi di investimento che deve essere affrontata, deve essere analizzata, se ne deve poter parlare. Accettare le donne non vuol dire soltanto farle entrare fisicamente. Vuol dire anche accettare che portino una componente culturale diversa. Pur accettando la logica che il fine è quello di permettere all'istituzione di svolgere al meglio la sua missione, le donne devono comunque poter portare una loro specificità all'interno dell'istituzione. Gli studi che sono stati fatti dai colleghi americani Charles Moskos e Laura Miller, in Somalia nel 1994, hanno verificato la capacità delle donne di portare un punto di vista nei confronti delle popolazioni locali molto più empatico, molto più flessibile, molto più in grado di instaurare un dialogo di quanto non avvenisse ai maschi. Quella della capacità relazionale è una specificità femminile che può rivelarsi estremamente utile e funzionale nell'operatività dei reparti. Ovviamente non sempre, non in tutte le operazioni, ma in alcune circostanze come le missioni di *peace-support* le donne sono particolarmente brave e questo è stato riconosciuto pure da forze armate molto dure come quelle americane. Non a caso Kofi Annan chiedeva a suo tempo sempre più donne nelle missioni di interposizione e di ricostruzione post-conflitto.

Tutto questo vuol dire disponibilità, anche a livello elevato, di accettare che alcune modifiche vengano indotte dalle donne, di fare propria questa posizione di apertura oltre che materiale anche simbolica e contemporaneamente di aiutare le donne a valorizzare attitudini che sono utili nelle Forze Armate e lo sono altrettanto nelle Forze dell'Ordine. Il processo non è stato, non è, né sarà facile, come dimostra l'esperienza delle Forze di polizia. È stato faticoso e costoso integrare le donne in Polizia, ma nessuno può negare che il bilancio complessivo sia positivo. Può essere stato complicato, specie all'inizio, fare pattuglie di due agenti maschi e un'agente donna, tutte le volte che c'è un problema di presenza fisica, un problema di deterrenza nei confronti del malvivente, quando c'è una fisicità da affrontare. Ma su altri piani i risultati ci sono stati, si pensi al rapporto con la gente, si pensi effetti sull'immagine e nella comunicazione istituzionale.

Mi avvio alla conclusione provando a sollecitare ancora una volta l'idea di una sempre maggiore comunicazione fra le istituzioni dello Stato e fra queste e la società-civile. Io penso che dopo l'11 settembre 2001 siamo consapevoli che la sicurezza è un bene indiviso e indivisibile. Cioè tutti i confini organizzativi – pur legittimi e necessari perché ogni organizzazione deve salvaguardare la propria funzionalità e specificità – cedono di fronte al fatto che oggi il bene pubblico difesa è parte di un bene più ampio che è il bene pubblico sicurezza, e insieme questi beni collettivi devono mobilitare le migliori risorse. Quindi, anche sulla questione dell'integrazione femminile nelle organizzazioni che si occupano di difesa e di sicurezza è importante far parlare tante esperienze diverse fra di loro. Contemporaneamente, in tema di pari opportunità, non abbassare la guardia. Io credo che sia stato fatto un grandissimo sforzo da parte delle Forze Armate nel prevenire problemi nell'inserimento della donna, ma ad esempio quello delle molestie è un rischio sempre possibile, sempre in agguato, dato che molestia non è soltanto aggredire fisicamente una donna ma è anche discriminarla in negativo o in positivo. Sì, anche in "positivo", ad esempio non dandole il servizio di guardia, non facendola essere operativa, riservandole l'ufficio ecc. A questo proposito dieci anni fa avevo proposto le varie tipologie di *homo militaris*. C'era il misogino. C'era il maschilista e poi c'era il cavaliere, che di tutti è il più insidioso. Il cavaliere è il

militare, solitamente di grado elevato, che davanti alla porta cede il passo alla donna soldato, che si preoccupa dei suoi pretesi limiti e che dà suggerimenti sulle compatibilità della sua vita. Ecco, questo può sembrare un'esagerazione ma non lo è. Chi conosce l'ambiente lo sa benissimo: è una tentazione sempre possibile. Non per un disegno malefico, nè per qualche motivo di discriminazione volontaria ma semplicemente per un gap culturale che deve essere superato. Tornando al tema della molestia sessuale, al quale nelle forze armate americane viene dedicata tanta attenzione, essa non può essere interpretata come lo sprigionamento degli istinti sessuali del maschio, incapaci di trattenersi di fronte a una figura femminile. La molestia è in realtà, una manifestazione di ostilità. È l'affermazione del maschio che dice alla donna: "Questa è casa mia, e tu sei una intrusa". La molestia è solo la manifestazione estrema, ma sono molteplici le modalità con cui si può far sentire la donna un'estranea e su questo l'istituzione non può e non deve abbassare la guardia. Il rischio è quello dell'autoreferenzialità che, con l'abolizione della leva obbligatoria, oggi è ancora più in agguato. La leva obbligatoria comportava sì elevati costi sociali, ma aveva anche dei vantaggi. Tra questi un indubbio collegamento tra il Paese e l'istituzione militare nelle sue diverse articolazioni. Adesso che, per una serie di motivi noti e fondati, è stata decisa la professionalizzazione, bisogna trovare il modo per mantenere questo dialogo, non meno di prima ma ancora più di prima. Le politiche in tema di reclutamento e gestione della risorsa donna sono l'ambito privilegiato in cui ciò può accadere.

La "donna soldato" vista dalle donne

Prof. ssa Anna Maria Isastia

Docente di Storia Contemporanea

Facoltà di Lettere e Filosofia

Università La Sapienza Roma

Il problema dei rapporti femminili con eventi o istituzioni di carattere militare si pone come un prisma assai complesso.

In epoche in cui le doti delle donne erano la modestia, la dolcezza e la sottomissione è evidente che qualità come il coraggio, l'orgoglio, la determinatezza non erano affatto apprezzate. La donna forte era apprezzata solo se applicava le quattro virtù cardinali all'interno dello spazio domestico.

Eppure, nella mitologia greca, un posto da protagoniste era occupato da Athena, nata dal cervello di Giove con lo scudo, la spada e l'elmo, dea della guerra, ma anche della saggezza; e da Diana cacciatrice armata di arco e frecce. Entrambe vergini e quindi percepite come diverse dalle donne comuni. Accanto a loro le Amazzoni, donne guerriere, che nei secoli hanno rappresentato il contraltare della donna debole e inerme, un mito che è servito alla legittimazione storica delle virtù guerriere femminili.

Mitologia e miti importanti, perché sono stati pensati, celebrati e tramandati nel corso delle generazioni.

Analogamente non si è persa la memoria di regine guerriere come Semiramide, regina degli Assiri (810-787 circa) o Zenobia, regina di Palmira (III sec. A.C.).

Procedendo in una rapida carrellata lungo i secoli, ricordiamo che fra le popolazioni barbare (galli, germani, traci, teutoni) le donne combattevano insieme agli uomini. Più tardi, nel medio evo, troviamo donne staffette, donne combattenti negli assedi ai castelli, donne combattenti nelle crociate.

Il tramonto del feudalesimo segna anche la fine della partecipazione diretta delle donne alle spedizioni armate.

Eppure persistono tracce di una tradizione guerresca al femminile.

A Scicli in Sicilia si venera la Madonna delle milizie, una madonna a cavallo con la spada sguainata che guida i soldati cristiani contro i saraceni. Nei paesi di pescatori erano le donne ad occuparsi della famiglia in assenza degli uomini impegnati in mare. Da qui forse la leggenda della madonna guerriera che salva la città.

A Roma nella Basilica di S. Maria Maggiore era conservata la bandiera conquistata a Lepanto. Anche in questo caso dunque la vittoria fu dedicata alla Vergine.

A Torino a Palazzo Madama si può ammirare uno splendido quadro che raffigura Maria Giovanna Battista di Savoia-Nemours ritratta a cavallo con l'armatura e la spada sguainata. In Francia possiamo ricordare la figura di Anne Marie Luise d'Orléans, una delle più celebri amazzoni al tempo della seconda Fronda contro la Corte e il cardinale Mazzarino.

Le cronache del seicento sono piene di esempi di donne che combattono in abiti maschili.

La rivoluzione francese e il periodo dell'Impero portano di nuovo un gran numero di donne a seguire l'esercito (mogli, amanti, vivandiere, lavandaie) finendo a volte anche prigioniere o uccise. Cantiniere e vivandiere distribuivano acquavite ai soldati sotto il fuoco nemico, e se necessario combattevano. Napoleone Bonaparte stabilì che fossero sottoposte alla giurisdizione del Consiglio di Guerra per qualunque infrazione alla disciplina. Ci furono molte donne-soldato combattenti e alcune di esse ricevettero poi una regolare pensione. Napoleone dunque ammise la presenza di alcune donne-soldato negli eserciti imperiali.

Eppure sono proprio questi gli anni in cui, mentre il suddito si trasforma in cittadino in armi, la donna viene esclusa dalla cittadinanza attiva e relegata nella sfera del privato.

Lo vediamo bene nelle vicende del Risorgimento italiano dove c'è una evidente "rimozione del femminile". Eppure le donne ci furono nelle Cinque giornate di Milano, alla difesa di Roma, nelle Dieci giornate di Brescia, nelle spedizioni garibaldine. Rosalia Montmasson, moglie di Francesco Crispi, si imbarcò con Garibaldi a Quarto vestita da uomo.

La storia invece ci tramanda prevalentemente biografie di mamme e di mogli

Nella prima guerra mondiale la mobilitazione femminile fu significativa per almeno tre motivi: le donne volevano sentirsi finalmente cittadine a pieno titolo, volevano contribuire alla difesa della patria come comunità, condividevano il concetto di guerra giusta. Aggiungiamo che per una serie di motivi legati alla discontinuità provocata dalla guerra che si pone come un acceleratore di processi di modernizzazione, l'emancipazione femminile appare direttamente legata alle attività paramilitari della donna. Nel 1919 una donna scriveva: <<chi avrebbe mai sognato sino a poco tempo addietro che la guerra, cioè quel complesso di fatti e attività che sembravano i più estranei alle capacità femminili sarebbe stata di tutti gli eventi della vita nazionale quello che più avrebbe messo in valore il contributo della donna?>>.

La mobilitazione delle associazioni femminili fu capillare così come la mobilitazione lavorativa.

Al fronte per due anni le portatrici carniche rifornirono quotidianamente diecimila uomini portando a spalla viveri e medicinali e armi, percorrendo sentieri di montagna a marce forzate e portando indietro feriti e morti. Altre donne aiutarono a costruire trincee. Le crocerossine erano ovunque fosse necessario.

La questione si ripresentò durante la seconda guerra mondiale quando anche in Italia alcune donne vestirono una divisa militare, negli stessi anni e su versanti opposti. Donne soldato ci furono nella Repubblica Sociale Italiana, che istituì nel 1944 il Servizio ausiliario femminile; donne soldato ci furono nell'esercito del sud. Si trattava di donne arruolate nel Corpo Ausiliario femminile delle Forze armate, organizzate dai militari italiani con la collaborazione delle Forze Alleate.

La discussione all'Assemblea Costituente

In sede di Assemblea costituente si discusse, a proposito dell' art. 52 Cost., se il servizio militare dovesse essere espressamente riservato solo agli uomini. L'emendamento che proponeva tale

limitazione fu respinto e fu approvato un testo che si riferiva al dovere di tutti i cittadini.

Il 19 maggio 1947 mentre era in discussione all'Assemblea Costituente l'art. 49 (diventato poi 52) sul dovere della difesa della patria, l'on. Bencivenga intervenne nel dibattito invitando i colleghi a

<<leggere la relazione del Comando Supremo Americano in data 1 marzo 1944 (si noti, un anno prima della fine della guerra). Risulta, da questa relazione, come tanto l'esercito, quanto la marina e l'aviazione istituirono speciali corpi di donne inquadrati da propri ufficiali, che resero grandi servizi; talché era previsto, per la fine di tale anno, di portare questi corpi femminili ad un complesso di circa 400.000 unità. Non so quante siano state alla fine della guerra, ma certamente non inferiori al mezzo milione!

Esse dimostrarono particolari attitudini al disimpegno di compiti delicatissimi, richiedenti particolari sensibilità e diligenza, lavori nei quali diedero maggior rendimento degli uomini. A parte il loro impiego nei trasporti per via aerea od automobilistica - specie all'interno del Paese - furono impiegate nei servizi di intercettazione, nei servizi di vigilanza, nei lavori di ufficio e in quelli inerenti ai materiali di aviazione (costruzione e riparazione di paracadute, montaggio di aeroplani, ecc.)>>.

Proseguendo nel suo dire, il generale Bencivenga spiegava che la guerra del futuro sarebbe stata molto diversa da quelle combattute fino a quel momento. Di conseguenza anche l'esercito doveva adeguarsi diventando

<<un esercito di élite, di persone giovani, intelligenti, capaci di usare i delicati strumenti dei quali dovrà far uso la difesa.

Indubbiamente la donna potrà portare in questo campo un grande contributo; il che avrà anche il vantaggio di risparmiare le braccia necessarie al lavoro dei campi e delle officine, allo scopo di non inaridire le fonti di produzione, che costituiscono tanta parte, se non la maggiore, della forza di resistenza di un Paese in guerra.

E' bensì vero che le forze femminili, inquadrati dagli americani furono volontarie ed istituite regolarmente sulla base di una legge votata dal Senato; ma nessuno può escludere che, nella deficienza di un gettito adeguato di questo reclutamento volontario, si debba ricorrere ad una vera e propria coscrizione. Ed io sono convinto che se la necessità si presentasse, le nostre donne, sul cui patriottismo nessuno può elevare dubbi, accoglierebbero con disciplina il provvedimento legislativo, che certamente dovrebbe essere preso con la necessaria ponderazione.

E pertanto io penso che, sia per venire incontro a coloro che propongono l'abolizione del servizio militare obbligatorio, sia alle preoccupazioni del collega Coppa, suggerite da uno squisito senso di cavalleria, si potrebbe far seguire al periodo <il servizio militare è obbligatorio> la frase <secondo la legge>.

Si avrebbe così il vantaggio di non ipotecare l'avvenire>>

Colpisce la modernità di questo discorso. A suo dire la coscrizione andava allargata anche alle donne tenendo conto dei nuovi compiti richiesti all'esercito. A distanza di molti decenni l'ingresso delle donne nelle forze armate è avvenuto proprio sulla base delle argomentazioni di Bencivenga, con la sostituzione di un esercito di qualità ad uno di quantità e la volontarietà del servizio militare che ha finito con il prevalere sull'obbligatorietà, legata a ben precise ideologie.

L'on. Coppa, cui fa riferimento il generale Bencivenga, aveva presentato un emendamento volto a chiarire che il servizio militare era obbligatorio <<per i cittadini di sesso maschile>>. Svolgendo il suo emendamento, Coppa precisò che esso era <<dettato da considerazioni di ordine biologico o meglio fisiologico: la donna non deve essere distolta dai compiti che madre natura ha affidato ad essa>>.

<<Mi si può obiettare che all'ultima guerra la donna ha partecipato egregiamente – e questo è esatto – attraverso i servizi ausiliari. Ma allora è tutt'un'altra storia; non solo, ma tenendo presenti precisamente le capacità della donna, noi potremmo auspicare una preparazione delle donne ai compiti che in tempo di guerra possono essere loro specificatamente affidati>>. Era dunque l'obbligatorietà del servizio militare a suggerire di escluderne le donne.

L'on. Moro dichiarò di votare a favore di questo emendamento <<per togliere ogni possibile dubbio circa l'estensione del servizio militare>>. L'emendamento non fu approvato, ma colpisce il fatto che in realtà nessun costituente riprese e commentò le parole di Bencivenga.

Le donne presenti alla Costituente avevano ben altri problemi da discutere e far accettare e la <<poca sensibilità maschile nel non voler far giustizia nei riguardi della donna>> fu più volte rilevata da Maria Federici che chiedeva che alla parola <tradizione> si sostituissero le parole <merito> e <preparazione>. Per gli stessi motivi chiedeva anche di non usare mai la parola <<capacità>> per eventuali limitazioni, ma <<idoneità>>.

I costituenti cioè non dovevano legiferare basandosi sui preconcetti del passato, ma riconoscendo alla donna gli stessi diritti degli uomini. <<e del resto tutta la storia delle affermazioni femminili dimostra che sempre si sono dovuti superare dei preconcetti>>.

La questione delle <<capacità>> femminili era stata trattata quando si era affrontato il tema del lavoro. Gli articoli proposti nella seduta del 20 settembre 1946 chiarivano, per l'impiego pubblico, <<senza alcuna restrizione tranne quella della capacità>> mentre per il lavoro privato si specificava <<senza distinzione di sesso>>.

Molé (Democrazia del Lavoro) eccepì che le funzioni giurisdizionali e militari dovevano essere interdette alle donne, contestato da Maria Federici (DC) che trovava inammissibile l'affermazione della incapacità femminile a ricoprire funzioni giudiziarie; per l'attività di carattere militare poi fece notare <<che si vanno sviluppando i così detti servizi ausiliari, compiuti da donne e che, anche nella polizia è previsto l'impiego delle donne>>.

Togni a sua volta ricordò che la Costituzione deve dare delle direttive e non rinviare alla normativa ordinaria e che in America e in Inghilterra tutte le carriere, da quella militare a quella professionale erano aperte alle donne.

La Costituente dunque respinse, come risulta dai resoconti dei lavori preparatori, alcuni emendamenti finalizzati a puntualizzare nel testo della Carta fondamentale che l'obbligo militare era riservato soltanto ai cittadini di sesso maschile; e questo anche se, tra i costituenti, era sicuramente assai diffuso il pregiudizio culturale - di stampo ottocentesco - che voleva la donna priva del <<requisito attitudinario>> necessario a svolgere determinate funzioni.

Eppure molte donne erano state attive nella Resistenza; a loro erano stati affidati tutti i compiti ausiliari e le partigiane avevano vissuto in prima persona la partecipazione alla guerra, assumendo responsabilità e affermando tesi di emancipazione politica. <<Complessivamente, secondo dati ufficiali non completi, l'Italia ebbe settantamila donne appartenenti ai Gruppi di Difesa, trentacinquemila partigiane, di cui più di seicento fucilate, e dodici decorate dalla Commissione di guerra con medaglia d'oro>>.

Ad alcune di queste donne fu riconosciuto un grado militare. A Maria Rinaldi fu affidato il comando di duemila uomini nei giorni dell'insurrezione armata del 1945 nel modenese e per le funzioni di comando svolte le fu riconosciuto il grado di capitano.

Il lungo silenzio

Dobbiamo allora domandarci perché, mentre le donne combattevano e morivano, sul piano simbolico continuava ad apparire improponibile l'idea della donna in divisa.

Nell'antica Roma il voto era appannaggio di coloro che facevano il soldato. L'impero romano è nato e si è sviluppato grazie all'esercito. Logico quindi che le figure del soldato e del cittadino coincidessero mentre le donne che non vestivano la divisa e non facevano il soldato non fossero

neanche considerate cittadini.

Questa situazione si è riproposta, negli stessi termini, durante la rivoluzione francese quando i cittadini sono stati chiamati a difendere in armi il sacro suolo della patria. Mentre i sudditi maschi si trasformavano in cittadini, alla donna che chiedeva l'estensione dei diritti anche al suo sesso, Olympe de Gouges, fu tagliata la testa sulla ghigliottina.

Lo ricordò l'on. Giolitti che, intervenendo a sua volta nella discussione sulla formulazione dell'art. 49, richiamò alla memoria come <<il servizio militare obbligatorio rappresenti indubbiamente una conquista democratica. Non è a caso che vediamo formulato questo principio già nella Dichiarazione dei diritti del 1789>>. Ma noi sappiamo che quei diritti erano circoscritti agli uomini.

Nel 1963, la legge n. 66 del 9 febbraio Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni liberalizzò l'accesso delle donne a tutte le cariche, professioni e impieghi pubblici, compresa la magistratura, con una clausola per quanto riguardava le Forze armate. L'ultimo comma del primo articolo di questa legge stabilì che: <<L'arruolamento della donna nelle Forze armate e nei corpi speciali è regolato da leggi particolari>>.

Non successe nulla fino agli anni settanta quando, in considerazione del fatto che tutti i paesi della Nato stavano aprendo le Forze armate alle donne, anche in Italia la questione fu posta in discussione.

Ne discutevano i militari per dimostrare l'impossibilità di un ingresso delle donne nella struttura militare. Ne discutevano le femministe per dire che le donne rifiutavano questa forma di parità <<perché la violenza è maschile e noi donne non siamo violente>>.

Fu un dibattito infuocato, legato al presunto pacifismo innato, insito nella natura femminile e a stereotipi di questo genere.

Particolarmente interessante appare quindi la riflessione di Rossana Rossanda che, in un articolo sul "Manifesto" cercava di far riflettere le donne. La difesa di certe posizioni portava infatti <<al paradosso dei ruoli tradizionali riconfermati>> da quelle stesse donne che volevano cambiare i rapporti tra i sessi nella società, finendo invece con il ribadire l'emarginazione di sempre.

Nel 1981 una studentessa, diplomata presso l'Istituto Nautico di Trieste, chiese di partecipare al concorso per entrare all'Accademia Navale di Livorno. Di fronte al rifiuto dell'Accademia, la studentessa fece ricorso al TAR della Toscana che riconobbe la piena capacità giuridica delle donne ad accedere alla carriera militare. Il Consiglio di Stato provvide poi ad annullare la sentenza.

Le discussioni in parlamento

Senza molta convinzione, a partire dal 1970, furono presentati a più riprese, da deputati e senatori di partiti diversi, progetti di legge volti ad introdurre la possibilità per le donne di svolgere il servizio militare, ma il Parlamento non ne ha mai discusso seriamente con l'intenzione di arrivare all'approvazione definitiva di un testo legislativo in materia. Potrebbe essere interessante cercare di capire con quale animus mondo politico e gerarchie militari, in passato, si siano avvicinati a questa problematica, auspicando che non sia stata la demagogia la molla che li ha indotti a porre, sia pure senza molta convinzione, la questione dell'inserimento dell'elemento femminile nell'esercito.

La prima proposta sull'istituzione del servizio militare volontario femminile fu presentata il 3 settembre 1970 dagli onorevoli Sullo, Pitzalis, Pisicchio (n. 2703). L'inserimento della donna, su base volontaria, era previsto con compiti di supporto logistico, sanitario e di collegamento: vale a dire in veste di ausiliaria.

Quattro anni dopo, nella VI legislatura, il 17 aprile 1974, il senatore Spora presentava una proposta (atto Senato 1625) che prevedeva l'istituzione di un corpo militare femminile posto alle dirette dipendenze del Capo di stato maggiore della Difesa e destinato a collaborare con le

Forze armate negli impieghi ritenuti necessari dal Ministro della difesa.

<<Il minore gettito delle leve militari sia ordinarie, sia volontarie, la necessità civile di ridurre i periodi di ferma obbligatoria, la necessità di istituire particolari agevolazioni nella chiamata alle armi per i capi di famiglia, costituiscono nell'insieme un motivo di giustificata preoccupazione nel nostro stato maggiore per il mantenimento di un organico tale da assicurare le nostre esigenze di difesa>> erano alla base della proposta.

Il 27 giugno dello stesso anno i deputati Messeni e Nemaglia presentavano una nuova proposta (n. 3056) che prevedeva l'istituzione di un servizio militare volontario femminile presso tutti i corpi e gli istituti militari. Il personale femminile veniva escluso da impieghi operativi di combattimento. Seguirono, nel corso della VII legislatura, le proposte presentate da Preti (9 dicembre 1976, n. 910) e Miceli (22 giugno 1977, n. 1559). Si trattava di proposte diverse che avevano in comune la limitatezza degli incarichi previsti ed una presenza indirizzata ad integrare i ruoli tecnici.

Di taglio completamente diverso appare invece la proposta presentata dal deputato Accame (15 febbraio 1977, n. 2728) che inseriva la donna, alla pari con gli uomini, in un esercito per il quale <<si cerca un modello nuovo che gli consenta di operare secondo uno spirito democratico, non avulso dalle istanze e dalla dialettica politica del Paese>>.

Il 20 giugno 1979, all'inizio della VIII legislatura, Accame ripresentò la sua proposta ricordando che <<democrazia è partecipazione attiva delle forze popolari, intese come complesso di uomini e di donne, ai vari aspetti della vita politica e sociale>>. Due anni dopo ancora Accame presentò una proposta più complessa che legava il volontariato militare al servizio civile, aperti entrambi ad uomini e donne.

Nella VIII legislatura furono depositate altre due proposte che riproponevano invece il vecchio schema già descritto. La donna soldato avrebbe dovuto svolgere servizi limitati, dipendendo dal Capo di stato maggiore della Difesa. Non si prevedeva che potesse essere armata.

Con la solitaria esclusione di Accame, in tutti gli altri casi, qualunque fosse l'appartenenza politica dei diversi presentatori, Dc, del Pdsi o del Msi, i criteri erano gli stessi: per la donna era ipotizzato un ruolo secondario, dipendente, ausiliario, mai attivo, mai di primo piano.

Fu il governo Spadolini, il primo a guida laica, a porsi seriamente il problema dell'inserimento delle donne nelle Forze armate. Il socialista Lagorio, ministro della difesa, si dichiarò apertamente favorevole all'immissione di donne nelle FFAA e diede disposizioni per un serio studio in materia che portò, il 21 settembre 1981, a presentare, dopo ampio dibattito in sede di governo e di organismi militari, un disegno di legge che prevedeva la partecipazione di cittadini di sesso femminile ai concorsi e corsi per il reclutamento volontario nelle Forze armate. Il personale femminile sarebbe stato escluso dagli incarichi e dalle unità di combattimento. Lo stato giuridico, normativo ed economico sarebbe stato lo stesso di quello vigente per il personale maschile. Era il primo progetto di legge organica predisposto dalla Difesa (A.S. 1565).

La relazione introduttiva al disegno di legge faceva esplicito riferimento a tutta la discussione giuridica in atto da anni ed in particolare a quanto era emerso nel corso degli incontri organizzati a gennaio 1981 presso il Centro Alti Studi per la Difesa (CASD). In quella occasione la giurista Maria Rita Saulle aveva fatto notare che una donna eventualmente eletta alla presidenza della Repubblica sarebbe diventata comandante delle Forze armate. L'espletamento delle medesime funzioni le spetterebbero come presidente del Senato in caso di impedimento del Capo dello Stato. Però quella stessa donna non avrebbe potuto, da giovane, prestare servizio militare.

All'epoca tutti i paesi dell'Alleanza Atlantica e del Patto di Varsavia avevano personale femminile nelle loro FFAA. Tra i paesi NATO solo l'Italia, il Lussemburgo e l'Islanda mancavano di un servizio femminile.

Il disegno di legge governativo, approvato dal consiglio dei ministri nel corso dell'VIII legislatura, ma non portato in Aula, diede poi lo spunto ad un significativo convegno sul riordino delle Forze armate e sull'inserimento delle donne nella struttura militare che si svolse a Firenze.

La situazione politica italiana non appariva però favorevole ad accogliere una iniziativa del genere e i due partiti di massa, la Dc e il Pci, manifestavano un atteggiamento profondamente ostile,

sia pure per motivi diversi. La Dc <<fortemente permeata da una cultura cattolica che vedeva la donna come angelo del focolare, se mai impegnata nel sociale, ma certamente non "armata". Quanto al partito comunista, strettamente alleato con Mosca per tutto il periodo della guerra fredda, questo vedeva le Forze armate italiane nell'ambito di influenza degli Stati Uniti, in quanto facenti parte della Nato, quindi nell'ambito del polo opposto, e non voleva certo contribuire a rafforzare queste forze, spesso definite polemicamente guerrafondaie, con un apporto femminile che certamente avrebbe contribuito alla loro democratizzazione e al loro ammodernamento>>.

Anche il movimento femminista e le associazioni femminili collegate al partito comunista contribuirono con il loro atteggiamento pacifista ad oltranza a contrastare ogni tentativo indirizzato ad inserire le donne nella struttura militare. L'UDI stroncò la proposta; il Tribunale 8 marzo definì "paradossale" il disegno di legge; il Movimento di liberazione della donna si dichiarò assolutamente contrario; la Lega donne per il disarmo unilaterale dichiarò che le donne non sarebbero entrate in questo esercito in nome di una parità con gli uomini.

Se riflettiamo a quanto aveva fatto l'UDI negli anni 1944-1948 per l'inserimento delle donne nella struttura militare, appare veramente interessante e meritevole di un doveroso approfondimento il totale capovolgimento di prospettiva, dovuta all'impalcatura ideologica di un determinato modello di liberazione femminista che chiedeva che l'uguaglianza femminile si affermasse come rivalutazione della differenza piuttosto che come adeguamento al modello maschile.

Con l'ostilità dei movimenti femminili organizzati, - che facevano del pacifismo una bandiera dichiaratamente femminile -, che andava a fondersi con quella dei maggiori partiti italiani, la proposta Lagorio non aveva nessuna possibilità di essere presa in considerazione ed infatti la Commissione difesa del Senato archivì il disegno di legge in considerazione del fatto che l'orientamento culturale prevalente sia nel mondo politico che nell'opinione pubblica, appariva contrario all'istituzione di un servizio militare femminile, sia pure volontario.

Nella IX legislatura, nel contesto della riforma della normativa sulla leva, furono ripresentate proposte già decadute: alla Camera Miceli (3 agosto 1983, n. 262), Savio (1 ottobre 1986, n. 4022); al Senato Crollalanza (22 settembre 1983, n. 163).

Anche il governo, a distanza di cinque anni dalla precedente iniziativa, tornò a presentare una sua proposta. Presidente del consiglio era il socialista Craxi, mentre Spadolini ricopriva l'incarico di ministro della Difesa. Il disegno di legge Spadolini, presentato il 31 ottobre 1986 (n. 2016), si ricollegava in gran parte al precedente disegno di legge Lagorio. Fu il primo sul quale fu avviato il dibattito in sede referente presso la Commissione difesa del Senato e fu anche il primo sul quale le donne aprirono una discussione seria e collaborativa, anche se il progetto fu accolto da alcune componenti della cultura femminile con perplessità, da altre con un totale rifiuto.

Il parere delle donne nel 1986

Sul disegno di legge Spadolini si espresse la Commissione nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, istituita dal governo Craxi nel 1984 e che ebbe come prima presidente Elena Marinucci.

Rappresentativa di tutte le aree culturali e politiche, il Parere espresso, in data 9 dicembre 1986, dalla Commissione, evidenziava molto bene la lacerazione che esisteva su questo tema nell'universo femminile degli anni ottanta.

<<Chiamata ad esprimere un parere sul disegno di legge governativo sul "Servizio militare femminile volontario", la Commissione ritiene dover preliminarmente esporre, sia pure in via succinta, alcuni concetti scaturiti dal dibattito svolto sull'argomento. E' peraltro da segnalare che all'interno della Commissione alcune persone si oppongono al principio del servizio militare in quanto espressione di una cultura patriarcale e, conseguentemente, alla sua estensione alle donne, ritenendo che non sia attraverso l'adeguamento della donna a modelli e valori maschili considerati negativi che si attui la parità nella differenza>>.

L'accento posto sulla < differenza > sottolineava la posizione ideologica di una parte delle componenti della Commissione che rifiutavano qualunque omologazione al modello maschile. Subito dopo però si sottolineava che l'esclusione delle donne dal servizio e dalla carriera militare era la logica conseguenza della << millenaria ruolizzazione dei sessi >>, per cui alle donne era stato lasciato l'ambito domestico, con la organizzazione ed esecuzione dei servizi, mentre all'uomo erano stati attribuiti compiti "esterni" di lavoro, attività economiche, responsabilità pubbliche, difesa dal nemico e suo attacco.

In passato infatti non esistevano dubbi sull'origine esclusivamente biologica di ogni differenza nel modo d'essere di uomini e donne mentre era ormai chiaro che la subordinazione del sesso femminile era stata solo il risultato di un determinato assetto sociale e culturale.

In evidente contrasto con quanto affermato nel preambolo introduttivo, ma coerentemente con il rifiuto di una << naturale >> subordinazione della donna all'uomo, la Commissione chiedeva che non si facessero << differenze di trattamento fra l'uno o l'altro sesso sulla base di un'ambigua interpretazione del concetto di "naturalità" >> in riferimento al servizio e alla carriera militare.

Per gli stessi motivi si sottolineava che << l'esclusione dal servizio militare rappresenta oggi una macroscopica discriminazione presente nel nostro ordinamento >>.

Pertanto la proposta sul "Servizio militare femminile" si inseriva sulla linea del progressivo abbattimento delle residue discriminazioni sessiste; << ed è sotto tale aspetto certamente meritevole di ogni attenzione, poiché, ove fosse approvata, aprirebbe alle donne esperienze, possibilità di lavoro e di carriera finora loro interdette >>.

La legge in discussione era dunque interessante perché apriva alle donne una nuova possibilità di carriera, ma per il neo-femminismo degli anni '70 nelle sue varie articolazioni, il fine da perseguire non era il raggiungimento dei livelli "maschili" e quindi delle funzioni e del potere tradizionalmente detenuti dagli uomini, quanto piuttosto la riscoperta e l'affermazione di valori specifici femminili e la trasformazione dell'intera società anche con un nuovo rapporto fra i sessi.

Violenza, autoritarismo, competitività, gerarchie erano considerati modelli maschili da contrastare da parte delle donne, portatrici per tradizione di valori quali la tolleranza e la non violenza. Si riconosceva però che bisognava evitare << anche l'errore di etichettare tutte le donne, in quanto tali, come "pacifiste", secondo l'accezione corrente riduttiva del termine, poiché ciò può riproporre la vecchia contrapposizione fra la passività femminile e l'aggressività maschile, anche perché nel pacifismo la presenza degli uomini è massiccia >>.

Come si vede il discorso si snoda in modo contorto e contraddittorio, frutto evidente di discussioni difficili tra donne che rappresentavano anime e culture molto diverse le une dalle altre.

Su un punto erano però d'accordo, sul fatto che l'iniziativa era stata presa quando la presenza delle donne era necessaria per risolvere il problema numerico delle Forze armate.

<< E' purtroppo un dato di fatto storico e statisticamente accertato che le donne accedono alle carriere tradizionalmente maschili solo quando si creano dei vuoti, mentre sono le prime a dover lasciare i posti di lavoro quando vi è necessità di ridurre gli organici. La forza lavoro femminile viene cioè considerata sussidiaria e come tale utilizzabile secondo esigenze che prescindono da quelle delle singole persone >>.

Altrettanto concreta appariva poi la considerazione più che condivisibile che l'inserimento della donna nella carriera militare doveva andare di pari passo con la << revisione e l'ampliamento delle finalità e della struttura del sistema di difesa >>.

Si chiedeva infine che, << benché il servizio militare delle donne sia previsto come volontario, cioè soggetto alla loro libera scelta e volontà, sia tuttavia previsto l'impegno dello Stato ad accettare tutte le domande presentate purché rispondenti ai requisiti richiesti >>.

Parere difficile e sofferto di donne divise tra principi ideali e concrete opportunità; tra un concetto di Forze armate strumento di guerra e un opposto concetto di militare che collabora al processo di pace; consapevoli eppure restie a considerare una "carriera" quella militare, ma pragmatiche

nelle ultime battute dove appaiono preoccupate solo di aiutare le giovani interessate a questa nuova possibilità di lavoro.

In Commissione difesa nel contempo si discuteva sulle finalità e sul contenuto del provvedimento di iniziativa governativa. Il relatore senatore Maravalle si chiedeva se le finalità del disegno di legge derivassero dalle peculiari esigenze degli Stati maggiori (aumento della componente volontaria nelle Forze armate e decremento demografico) o dalla attuazione del principio costituzionale della parità dei cittadini senza distinzioni di sesso mentre il senatore Giust rilevò il collegamento tra il disegno di legge governativo e la riforma della normativa sulla leva. Non si andò oltre questo primo scambio di opinioni.

I vertici militari non apparivano entusiasti. L'esercito aveva bisogno di sottufficiali nelle specialità combattenti, la marina riteneva eccessivo il costo dell'operazione dovuta ad una <<forte spinta demagogica>>, l'aeronautica era la più favorevole.

In anni successivi anche il liberale Zanone, ministro della Difesa, presentò una proposta che si ricollegava a quelle del socialista Lagorio e del repubblicano Spadolini. I governi a guida laica e socialista si ponevano dunque il problema dell'integrazione femminile nelle Forze armate, ma non avevano la forza per far votare una legge, anche per la globale arretratezza del panorama politico e militare italiano e la scarsa sensibilità alla questione.

Eppure, col trascorrere degli anni, le proposte si moltiplicavano. Discutendo il nuovo modello di difesa, la contrazione della leva obbligatoria e l'incremento del volontariato si finiva per affrontare anche il tema dell'inserimento delle donne, alternando proposte d'avanguardia ad altre molto riduttive. Ad una donna non combattente e con funzioni ausiliarie si ispirava Poli Bortone nella proposta presentata il 22 luglio 1987 (n. 1167) e Balzamo (n. 3503 del 10 gennaio 1989). In quello stesso 1989, il Partito comunista affrontava la questione per la prima volta, presentando al Senato il 15 marzo una proposta di ammissione delle donne al servizio civile (n. 1642 dei Senatori Pecchioli, Tedesco, Tatò, Boldrini e molti altri).

Nel 1989 l'Italia era rimasta l'unica nazione NATO a non avere una componente femminile nelle proprie FFAA. In sede internazionale si notava una generale tendenza all'incremento del numero delle donne militari, dovuta a spinte sociali, alla necessità di compensare la diminuzione del gettito demografico ed al progressivo inserimento delle donne in compiti operativi o di combattimento come avveniva in Norvegia, Danimarca, Canada, USA.

In Italia il Ministero della Difesa riceveva una quantità sempre maggiore di lettere scritte da ragazze interessate all'ingresso nelle FFAA.

Il 21 luglio 1990 la Commissione difesa presentava al Senato un progetto di reclutamento volontario femminile nei ruoli dei volontari a ferma prolungata e dei sottufficiali e degli ufficiali in servizio permanente, che ne riassumeva altre quattro. In contemporanea alla Camera i deputati Cervetti, Mannino, Magri presentavano una proposta (n. 4882) per ammettere le donne al servizio civile.

Il 23 maggio 1991 Salvo Andò presentava alla Camera un progetto di arruolamento femminile inserito in un nuovo modello di difesa che prevedeva una diminuzione dei contingenti di leva in vista di una professionalizzazione dell'esercito. La stessa proposta fu ripresentata alla Camera il 20 novembre 1992 da Antonio Pappalardo e al Senato a dicembre da Alma Cappiello, responsabile del movimento femminile socialista.

Diventato ministro della Difesa nel governo di Giuliano Amato, Andò ripropose il suo disegno di legge Nuove norme sul servizio militare, sul servizio sostitutivo civile e sul servizio militare volontario, nonché istituzione del servizio volontario femminile nelle Forze armate facendolo precedere da una iniziativa che ebbe larga risonanza nei media. A novembre 1992 fu promosso ed organizzato dall'ufficio documentazione e attività promozionali dello Stato maggiore dell'esercito l'esperimento "Donna italiana soldato per un giorno". Presso la Caserma Lancieri di Montebello di Roma furono ospitate 29 giovani donne aspiranti soldato provenienti da tutta Italia che per 36 ore vestirono una divisa militare, parteciparono alla vita di reparto, svolsero attività di addestramento, furono sottoposte a test psico-attitudinali. <<Il dato particolarmente positivo

emerso è stato la piena e convinta adesione del gruppo di ragazze all'idea di accedere alle Forze armate, non dettata da semplice curiosità ma da una scelta ponderata e cosciente>>>.

La questione arrivava finalmente all'opinione pubblica, ma la risonanza dell'evento non fu sufficiente a varare la legge perché il governo cadde prima che il Parlamento avesse potuto legiferare.

Una conseguenza non prevista dell'esperimento fu invece la nascita, due anni dopo, nel 1994, di una associazione fondata da 11 tra le partecipanti a quell'evento mediatico. Con gli anni le socie dell'Anados (Associazione nazionale donne aspiranti soldato), presieduta da Debora Corbi, diventarono un centinaio e continuarono a godere di una grande "visibilità".

Quell'evento ha forse contribuito a cambiare la mentalità e la situazione si è presentata da allora in modo più favorevole, perché l'aspirazione delle donne al servizio militare, da loro recepito come un luogo simbolico da sempre precluso all'universo femminile, ma anche, molto concretamente, come possibilità di una nuova opportunità professionale, è diventata anche una esigenza della comunità.

I progetti di legge sul servizio femminile si moltiplicarono. Alcuni si limitavano a riproporre vecchi schemi mentre altri evidenziavano i risultati di una progressiva elaborazione. Nel 1993, per la prima volta, una proposta di legge presentata dal Msi-Dn (Sospiri, Fini, Gasparri) abbandonò il concetto fortemente riduttivo che aveva caratterizzato tutte le precedenti proposte escludendo solo, in caso di guerra, un impiego delle donne nei combattimenti in prima linea.

Nella XII legislatura fu presentato alla Camera il 23 settembre 1994 dal ministro della Difesa Previdi il disegno di legge n. 1307 recante Ristrutturazione delle Forze armate e riordino del personale militare e civile della difesa (che non ebbe seguito per la caduta del governo Berlusconi), che prevedeva, all'art. 4, nell'ambito di una complessiva ristrutturazione delle Forze armate, una delega al Governo per l'introduzione del servizio femminile volontario.

Nella XIII legislatura sono state presentate più proposte: nel 1996 quella delle deputate Poli Bortone e Napoli, seguita l'anno dopo da quella di Simeone e da quella d'iniziativa dei deputati Spini, Frigerio, Ruffino, Albanese, Ricciotti, Ruzzante. Delega al Governo per l'istituzione del servizio militare volontario femminile (n. 2970) che recava disposizioni sostanzialmente analoghe a quelle dell'art. 4 del precedente disegno di legge governativo. Quest'ultima proposta fu valutata positivamente da parte della Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, presieduta da Silvia Costa, in quanto riconosceva il diritto soggettivo di tutte le cittadine ad assolvere, tramite il servizio militare, il dovere costituzionale di difesa della patria.

E' interessante rilevare che la spinta a presentare il disegno di legge è venuta a Spini, presidente della Commissione difesa della Camera, da un importante convegno su "Donne e Forze armate" organizzato ancora una volta a Firenze dalla Scuola di Guerra Aerea a gennaio del 1997.

Dunque la spinta al mondo politico è arrivata dal mondo militare. In particolare dal gen. Mario Arpino che è poi diventato CSM Difesa.

Nella proposta di legge Spini non si prevedevano incarichi riservati al personale femminile, ma si voleva invece garantire un accesso più ampio possibile delle donne alle carriere militari, rendendo fattibile l'accesso ai gradi più elevati delle Forze armate. Il progetto prevedeva che venissero inquadrare prima le donne ufficiali e solo successivamente si aprissero i ruoli per la truppa; questo per diminuire l'impatto psicologico.

Il 7 marzo 1998 l'Anados tornò a farsi sentire con un convegno "Le forze armate del 2000: l'apporto femminile". Il 30 luglio 1998 la proposta Spini veniva votata alla Camera e dopo la votazione favorevole, la relatrice del disegno di legge Argia Valeria Albanese, volle indirizzare un particolare ringraziamento all'aeronautica militare <<che ha dedicato all'argomento studi e ricerche, consentendo di giungere ad un livello di maturazione e di consapevolezza diffuse che ha determinato un crescente consenso intorno a queste proposte di legge, anche da parte dei vertici delle Forze armate>>>.

Questa dichiarazione trovava riscontro nelle parole pronunciate dal Capo di Stato Maggiore dell'aeronautica, il gen. Mario Arpino, che a giugno 1998 assicurava l'assenza di qualunque

preclusione all'ingresso delle donne. <<Soprattutto in aeronautica, l'abilità e la capacità in condizioni operative hanno spesso prevalso persino sulla gerarchia. Se queste doti ci sono, non potranno certamente passare in secondo piano solo per una differenza di sesso. Il volo, come tutte le attività collegate al suo mondo, è un giudice imparziale, che non concede sconti>>.

Il parere delle donne nel 1997

Presso la Commissione nazionale, nel febbraio 1997, fu costituito un gruppo di lavoro, il Gruppo Forze armate, che accantonò il progetto Poli Bortone, in quanto tutte le esperienze europee, e non solo europee in questo campo, avevano abbandonato questa strada optando per il modello integrato, dichiarandosi invece d'accordo con la proposta di legge Spini.

Con un approccio completamente diverso da quello di dieci anni prima, la Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna giudicava <<con favore l'introduzione nel nostro Paese del Servizio Militare Femminile>> che riconosceva il diritto soggettivo di tutte le cittadine che, a titolo volontario e su basi di reale parità con gli uomini, intendevano attraverso il servizio militare assolvere al dovere costituzionale di difesa della Patria.

Costatato il fatto che le Forze armate restavano l'unico luogo <<giuridicamente precluso alle donne>>, la Commissione si soffermava sui grandi cambiamenti in atto che stavano <<investendo le politiche della sicurezza e della difesa in seguito al crollo del Muro di Berlino ed alla fine dei blocchi: forte integrazione politico-militare in ambito europeo ed Atlantico; crescente specializzazione dello strumento militare nel campo delle operazioni di peace keeping; accentuazione delle caratteristiche di professionalità e di volontarietà delle Forze armate>>.

In questo quadro, le perplessità e le riserve che avevano storicamente segnato il dibattito delle donne e dei loro movimenti su questi temi dovevano confrontarsi con una nuova consapevolezza femminile, segnata dall'aspirazione di un numero crescente di ragazze ad entrare a pieno titolo nelle Forze armate e dal riconoscimento sempre più diffuso che tale passaggio (analogamente a quanto già avvenuto nelle Forze di Polizia) potesse contribuire in modo determinante alla trasformazione della cultura dello strumento militare.

Proseguendo nell'analisi della situazione si prendeva atto che <<nel momento in cui è all'ordine del giorno la creazione di un sistema comune di difesa a livello europeo>> non si poteva non tenere in considerazione il fatto che negli eserciti degli altri paesi le donne c'erano da tempo.

L'esclusione diventava dunque inaccettabile e, per di più, <<in evidente contraddizione con la necessità che le donne siano sempre più soggetti attivi - e non solo vittime - nella prevenzione dei conflitti e nella partecipazione ai processi di pace, principi sanciti dalla dichiarazione sottoscritta anche dall'Italia nel settembre 1995 a conclusione della Quarta Conferenza Mondiale ONU delle Donne a Pechino>>.

La commissione focalizzava la sua attenzione sulle condizioni da garantire alle ragazze che sarebbero entrate nella struttura militare: <<piena integrazione in tutte le Armi, con conseguente esclusione di qualsiasi ipotesi di istituzione di un Corpo Militare Femminile separato, da perseguire attraverso l'accesso su base attitudinale-individuale e senza preventive esclusioni da singole aree d'impiego>>; <accesso paritario alla progressione in carriera>> etc.

Una lettura comparata di questo parere con le valutazioni espresse, dieci anni prima, sullo stesso tema, dalla Commissione nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna presieduta allora da Elena Marinucci, evidenzia meglio di ogni discorso, la lunga strada percorsa dalla cultura femminile in Italia. Le perplessità e le riserve che avevano storicamente segnato il dibattito delle donne e dei loro movimenti su questi temi dovevano confrontarsi con una nuova consapevolezza femminile, segnata dall'aspirazione di un numero crescente di ragazze ad entrare a pieno titolo nelle Forze armate e dal riconoscimento sempre più diffuso che tale passaggio poteva contribuire in modo determinante alla trasformazione della cultura dello strumento militare.

E' molto probabile però che la proposta Spini avrebbe fatto la stessa fine ingloriosa di tutte

quelle che l'avevano preceduta se, a luglio 1998, un anno e mezzo dopo i primi pareri favorevoli, due associazioni femminili l'Anados e il Cesidd (Centro europeo donne per la sicurezza e difesa dello Stato) non avessero organizzato una manifestazione pubblica davanti a Montecitorio che ebbe largo riscontro su tutti gli organi di stampa e soprattutto spinse la Commissione difesa della Camera a riprendere in considerazione il disegno di legge che passò, il 30 luglio, con 429 voti favorevoli, 31 astenuti e 8 contrari.

La Commissione difesa del Senato, presieduta in quel momento dal sen. Gerardo Agostini, iniziò l'esame del ddl il 27 gennaio 1999 decidendo di istituire un comitato ristretto per studiare l'argomento.

Tra le tante audizioni merita di essere segnalata quella della ministra per le Pari Opportunità Laura Balbo, un personaggio di grande rilievo nel mondo accademico e del femminismo italiano, - preside di facoltà a Ferrara dove era ordinaria di Sociologia e presidente dell'Associazione italiana di Sociologia -, che affrontò la questione facendo il punto sulle posizioni più aggiornate del dibattito sulla presenza delle donne negli eserciti

<<Il provvedimento Delega al Governo per l'istituzione del servizio militare volontario femminile, pur essendo di iniziativa parlamentare, è stato seguito dal Governo ed in particolare dal mio ufficio fin dalla sua presentazione alla Camera. D'altra parte norme analoghe a quelle qui in discussione sono contenute anche nel disegno di legge governativo sul servizio civile, che prevede, oltre alla partecipazione delle ragazze al servizio civile, anche l'apertura alle donne del reclutamento nelle forze armate.

L'argomento trattato dal disegno di legge riveste grande importanza politica e sociale.

Il progetto abbatte infatti l'ultimo divieto di accesso alle professioni e alle carriere da parte delle donne esistente nel nostro ordinamento.

D'altra parte l'ingresso delle donne nella carriera militare costituisce un elemento di potenziale innovazione culturale, poiché i corpi armati, con l'unica eccezione della polizia, sono stati finora caratterizzati dalla più rigida omogeneità di genere.

Già durante il precedente Governo Prodi, presso la Commissione Difesa della Camera si sono svolte audizioni che hanno sottolineato l'importanza di collocare il presente provvedimento nel più ampio contesto del nuovo modello di difesa.

Stiamo vivendo un grande cambiamento che riguarda il ruolo stesso della politica della difesa.

La Nato si appresta a grandi riforme e al livello europeo si assiste al passaggio da una situazione di confronto a una situazione di cooperazione per lo sviluppo di una politica estera e di sicurezza comune. Infatti cresce sempre più l'impegno internazionale per adeguare le capacità degli strumenti militari alla gestione delle situazioni di crisi.

Anche il nostro paese è chiamato a collaborare attivamente e ad adeguare lo strumento militare ai nuovi compiti.

Le audizioni già svolte hanno messo in luce la tendenza - peraltro già contenuta nel nuovo modello di difesa del '91 - ad accentuare il carattere professionale delle Forze armate. Oggi, ci muoviamo con sempre maggiore decisione nella prospettiva di un esercito professionale.

La partecipazione femminile al reclutamento nella carriera militare è parte integrante del processo di questo processo di riforma.

Credo infatti che l'ingresso delle donne nelle Forze armate possa dare un contributo allo sviluppo di una nuova cultura della difesa.

Tra le donne c'è attesa per questo provvedimento.

Nel 1997, con il contributo del Dipartimento per le pari opportunità, l'Osservatorio donne e difesa dell'Archivio Disarmo ha svolto un'indagine demoscopica su un campione di 1.000 uomini e donne distribuiti su tutto il territorio nazionale, di età dai diciotto anni in su.

Questi i risultati dell'indagine:

il 68% degli intervistati è favorevole all'apertura del servizio militare alle donne.

il consenso delle donne al servizio militare cambia in relazione all'età: è interessante il picco

favorevole (71%) delle 45enni che corrisponde alla generazione maggiormente influenzata dal femminismo, che in questo caso produce una cultura di tipo emancipativo.

riguardo alla distribuzione dei pareri di uomini e donne per area geografica, il dato più significativo è quello di una maggiore stabilità dell'opinione delle donne, che resta pressoché costante in tutto il territorio nazionale. Diverso è invece il caso degli uomini: la percentuale di favorevoli tra nord e sud si differenzia di circa 13 punti percentuali. Gli uomini del sud sono quelli che guardano con minor favore all'ipotesi delle donne soldato - probabilmente perché sono quelli che più condividono una cultura tradizionale, basata sulla netta distinzione dei ruoli - mentre sono proprio le donne meridionali quelle che guardano con maggior favore all'inserimento della donna nelle Forze armate, forse perché tale inserimento può essere inteso come un veicolo di promozione sociale, di spinta emancipativa e di opportunità di lavoro.

per quanto riguarda le motivazioni che possono determinare o influenzare la scelta di questa professione, oltre alla motivazione di tipo occupazionale, tra le donne intervistate, il 58,9% lo considera un "modo di fare qualcosa di socialmente utile".

Va dunque sottolineato che le donne manifestano nei confronti della carriera militare una motivazione legata alla spinta emancipativa, all'idea di sfida connessa allo svolgimento di una professione da sempre considerata tipicamente maschile, ma anche un'aspirazione allo svolgimento di un compito di rilievo dal punto di vista storico-sociale, nella quale è presente una forte componente solidaristica.

Questa motivazione va raccolta e valorizzata come fattore innovativo e potenziale riformatore della cultura e dell'ordinamento delle Forze armate.

Basta guardare alle numerose esperienze, in particolare a quelle maturate nelle aree di crisi, dove la competenza e la capacità femminile hanno indicato percorsi nuovi, utili anche nel processo di elaborazione del nuovo modello di difesa e delle politiche delle Forze armate. Per esempio, la presenza delle donne nelle aree di conflitto e di crisi si è rivelata particolarmente importante per l'instaurazione di rapporti collaborativi e di fiducia con le popolazioni civili.

Se andiamo verso un modello di difesa nel quale i ruoli di ristabilimento e mantenimento della pace connessi con il concetto di "peacekeeping" diventano ruoli fondamentali, è importante che si valorizzi appieno la cultura delle donne, che è cultura della relazione, capacità di muoversi, anche in un terreno di conflitto, tenendo insieme gli ambiti della sopravvivenza e quelli dell'aspirazione alla pace.

Per fare tutto questo e cioè, in una parola, fare sì che le donne possano sviluppare il loro potenziale innovatore nelle Forze armate, è necessario che esse non siano omologate ad un modello maschile unico ed esclusivo.

Al fine di raggiungere questo obiettivo sono necessarie alcune condizioni che, peraltro, sono state oggetto di emendamenti al testo originario, elaborati dal mio Ufficio in collaborazione con il ministero della Difesa, che sono stati già accolti dalla Camera.

Si tratta, in primo luogo, di far sì che l'ingresso delle donne sia contestuale alla realizzazione della riforma delle Forze armate.

In secondo luogo, pur tenendo conto della necessità di effettuare il reclutamento con gradualità, l'ingresso delle donne non deve essere confinato a ruoli e contingenti marginali.

In terzo luogo, occorre garantire che le donne non subiscano limitazioni di carriera e che fin dall'inizio dell'attuazione della legge possano raggiungere, se provviste di determinati requisiti, i gradi più elevati.

La Camera ha già accolto la proposta di istituire un Comitato consultivo, nel quale è assicurata una partecipazione maggioritaria di personale femminile, che avrà il compito di assistere il Capo di Stato maggiore della difesa ed il Comandante generale del Corpo della Guardia di Finanza nell'azione di indirizzo, coordinamento e valutazione dell'inserimento e dell'integrazione del personale femminile nelle Forze armate.

In sede di prima applicazione della legge, è stato introdotto lo strumento concorsuale della "nomina diretta", il quale prevede l'accesso ai gradi iniziali della carriera degli ufficiali (sottotenente

per i diplomati e tenente per i laureati) subito dopo il superamento del concorso e non al termine del corso di addestramento (che, nel caso delle Accademie, vuol dire mediamente dopo un quinquennio).

Ciò consentirà di arrivare, in tempi relativamente brevi, alla formazione di quadri intermedi femminili cui affidare, fra l'altro, la gestione concorsuale dell'inquadramento delle prime immissioni a regime. Tutto ciò senza depotenziare in alcun modo il necessario rigore che deve caratterizzare la selezione iniziale, e a cui le donne sono in primo luogo interessate. Non è infatti ammissibile che l'ingresso delle donne nella carriera militare possa essere visto come un abbassamento degli standard di qualificazione del personale nel suo complesso.

Questo sistema permette inoltre di sfuggire al rischio di una gestione separata dei contingenti femminili. Il reclutamento delle donne si deve basare sulla piena integrazione in tutte le armi ed in condizioni di parità con gli uomini, come avviene nelle altre esperienze europee e nordamericane.

E' quindi ovvio che anche la formazione dovrà essere unitaria. Pure la spinosa questione dei compiti di combattimento dovrà essere affrontata in un'ottica di piena integrazione, soprattutto se si pone mente al fatto che tali ruoli saranno sempre più residuali in relazione ai nuovi compiti dello strumento militare e della mutata situazione internazionale.

Un altro punto sul quale vorrei fermare l'attenzione è quello della volontarietà della partecipazione alla carriera militare.

Da più parti - anche in sede di dibattito parlamentare - è stata avanzata l'affermazione secondo cui esisterebbe una disparità di trattamento tra ragazzi e ragazze, perché mentre i ragazzi devono obbligatoriamente svolgere il servizio militare - o in alternativa il servizio civile - per le ragazze in entrambi i casi si apre una possibilità ma non si impone alcun obbligo.

Le ragioni di questa scelta, che condivido fino in fondo, sono molteplici. Innanzi tutto, poiché la partecipazione delle donne alla carriera militare costituisce obiettivamente una grande innovazione culturale, almeno per il nostro paese, è più opportuno puntare sulle motivazioni reali e sulle scelte libere delle donne, piuttosto che su un modello coattivo che le obblighi in modo generalizzato al servizio militare.

Fra l'altro il problema sarebbe presto superato alla luce dei nuovi orientamenti del Ministro della Difesa, secondo il quale tra circa 6/7 anni si andrà verso il superamento della leva obbligatoria anche per gli uomini. Sarebbe dunque assurdo introdurre un obbligo per le donne, proprio in una fase in cui il modello volontario appare come la prospettiva in generale più valida.

Ritengo infine utile ricordare il disegno di legge governativo concernente l'istituzione del Servizio civile nazionale, all'esame di questa Commissione, al quale attribuisco grande importanza anche dal punto di vista della valorizzazione delle esperienze e competenze femminili.

Il disegno di legge ha principalmente l'obiettivo di garantire ai cittadini maschi obbligati alla leva la possibilità di scegliere, per adempiere ai propri obblighi istituzionali, fra il servizio civile e il servizio militare, con pari dignità e pieno riconoscimento che il servizio civile costituisce una delle possibili modalità di assolvimento al dovere costituzionale di difendere la patria (art. 52 Cost.).

Anche in questo provvedimento le donne sono ammesse al servizio civile su base volontaria. Viene altresì prevista la partecipazione volontaria femminile ai concorsi per l'accesso alle Forze armate.

Ma la novità del disegno di legge sta nel fatto che il dovere della difesa della Patria viene declinato in un modo nuovo: non è più soltanto obbligo di leva, ma contempla nuove forme di attuazione, espressione del principio di solidarietà nei confronti di soggetti e di ambiti particolarmente significativi per la vita civile, ad esempio la tutela del patrimonio artistico e dell'ambiente.

Credo che questo nuovo contesto ordinamentale costituisca la cornice più adatta alla valorizzazione delle competenze femminili come risorsa e come fattore di innovazione. Parliamo infatti di un contesto ordinamentale fortemente dinamico, poiché si passerà da un meccanismo finora rigidamente caratterizzato da prescrittività, coazione, militarizzazione, monosessualità, che

si appresta invece a cambiare i suoi connotati, andando verso un modello volontario civile, socialmente utile, misto.

Diverso, certo, è il discorso per la carriera nelle forze armate, che prevedibilmente resterà caratterizzata, almeno all'inizio, da una forte tasso di rigidità. E tuttavia non è da trascurare il fatto che le modalità organizzative, le attrezzature e soluzioni logistiche, soprattutto le normative interne e gli usi consolidati, dovranno adeguarsi alle numerose novità connesse con la presenza femminile. Questo solo fatto porterà una istituzione separata a confrontarsi con il dato oggettivo e con la vivacità culturale della differenza di genere.

In conclusione desidero affermare che abbattere l'ultima barriera giuridica che impedisce alle donne l'accesso a qualunque professione esse vogliano scegliere, è un atto doveroso. Mantenerla sarebbe anacronistico e perfino antistorico, in una situazione di grande dinamismo sociale delle donne italiane, che stanno raggiungendo posizioni di rilievo in tutte le professioni e le carriere di alta qualificazione.

Questa semplice constatazione non può fare dimenticare i numerosi problemi connessi con questa innovazione, in particolare quelli organizzativi e ordinamentali, che andranno affrontati con la necessaria gradualità ma anche con determinazione e rapidità.

Un elemento di consapevolezza credo ci accomuni tutte e tutti. Anche se resteranno distanti le opinioni di ciascuno di noi sulla compatibilità tra culture delle donne e loro partecipazione ai conflitti armati, credo siamo tutti d'accordo sul fatto che superare il regime di divieto è non solo maturo ma assolutamente necessario, per una pura e semplice questione di uguaglianza tra uomini e donne nell'esercizio dei diritti di cittadinanza>>>.

Dunque abolizione dei divieti, uguaglianza formale, consapevolezza dei numerosi problemi che si sarebbero aperti, ma che non potevano non essere affrontati perché l'esclusione non era più tollerabile.

Nei primi mesi del 1999 però il ddl era di nuovo in stallo e, ancora una volta, è stata l'iniziativa di un gruppo di donne a spingere il Senato a calendarizzare la discussione in aula. Questa volta non si trattava però di giovani che chiedevano il diritto di entrare nelle FFAA, ma di professioniste e dirigenti, convinte che fosse necessario offrire alle giovani questa ulteriore opportunità di lavoro e consapevoli che l'approvazione di questa legge era necessaria per il principio di non-discriminazione tra le persone ormai affermato sia sul piano interno sia su quello internazionale.

L'elezione a presidente della Commissione Difesa del Senato di Dorian Di Benedetto, nel mese di aprile, ha impresso una nuova accelerazione all'iter della legge che rischiava di arenarsi tra le secche della guerra del Kosovo e la mancata trasmissione da parte del governo della relazione tecnica della Commissione Bilancio. Il 2 giugno la Commissione Difesa ha approvato il d.d.l. anticipando al 2000 la riforma che, nel testo varato dalla Camera, era rimandata al 2001.

Il 20 ottobre 1999 il Senato votava la legge n. 380 concernente la Delega al Governo per l'istituzione del servizio militare volontario femminile.

*Il servizio militare femminile quale realizzazione del principio di pari opportunità.
L'attività del Comitato Consultivo del Capo di Stato Maggiore della Difesa e del
Comandante Generale della Guardia di Finanza*

Dott.ssa Rosa Notargiacomo

Vice Direttore generale Ufficio Legislativo

Ministero della Difesa

Buongiorno a tutti, Autorità civili e militari, Signore e Signori, e un particolare saluto alla Consigliera di parità della Regione Toscana, che ci ha offerto l'opportunità di questo evento.

L'ingresso, a pieno titolo, nelle Forze armate e nei Corpi militari è forse l'ultimo, importante traguardo sul cammino delle pari opportunità e, dunque, della libertà, che la donna italiana aspettava da tempo di raggiungere, un traguardo che anni di proposte, studi, dibattiti anche animati, remore e rinvii avevano allontanato, ma che la richiesta sempre più pressante della società civile ha fatto divenire realtà.

E invero, anche se sin dal 1919 in Italia le donne erano state legittimate all'esercizio delle professioni e degli impieghi pubblici, ammesse al voto nel 1945 e ammesse a ricoprire tutte le cariche pubbliche nel 1963, la possibilità per la donna di accedere ad impieghi attinenti alla difesa militare era stata esclusa o espressamente rimessa a leggi particolari da emanare.

Se la prima proposta di legge che accenna all'impiego delle donne nelle Forze armate risale al 1963, la concreta possibilità di ingresso – al di là della particolarissima esperienza relativa alle ausiliarie nel periodo 1944-1948 – è stata offerta loro solo dall'approvazione della legge n. 380 del 1999, contenente “ Delega al Governo per l'istituzione del servizio militare volontario femminile”.

Questa legge - nata dall'esame congiunto di alcune proposte di legge parlamentari degli anni 1996 e 1997 – interviene infatti, dopo numerose iniziative legislative presentate nelle varie legislature ed approfondimenti in sedi svariate, in un momento caratterizzato dal mutato quadro internazionale che, dopo la caduta del muro di Berlino e la fine della guerra fredda, vede le Forze armate - strutturate in un “Nuovo modello di difesa “ , su base professionale - impegnate in nuovi e diversi scenari operativi, quali le missioni internazionali e le attività di peace keeping, in cooperazione con Paesi che da decenni registrano la presenza delle donne nel proprio apparato militare.

Tutto ciò, mentre la società civile evolve rapidamente, in un mondo in cui la comunicazione mediatica accelera il processo di circolazione e recepimento delle idee.

Non può non ricordarsi, in proposito, il ruolo incisivo in favore dell'arruolamento volontario e dell'accesso alle carriere delle Forze armate svolto da un folto gruppo di ragazze, tra le quali Debora Corbi, ora ufficiale dell'Aeronautica militare, che in questa occasione abbiamo il piacere di avere con noi.

La legge n. 380 del 1999, dunque, fissa il fondamentale principio che le cittadine italiane possono partecipare, su base volontaria, ai concorsi per il reclutamento di ufficiali, sottufficiali e militari di truppa, nei ruoli delle Forze armate (ivi compresa l'Arma dei carabinieri) e del Corpo della Guardia di finanza.

Non vi sono, quindi, preclusioni o pregiudiziali nei confronti delle donne; anzi, il legislatore italiano, nel fare tesoro dell'esperienza degli altri Paesi che da tempo hanno introdotto il servizio militare femminile - molti dei quali, tuttavia, solo negli ultimi anni hanno consentito l'accesso della componente femminile in tutti i ruoli – addirittura li supera, ponendosi in posizione avanzata, anche perchè, come vedremo, in grado di recepire integralmente la normativa europea di tutela delle lavoratrici, nel frattempo intervenuta.

Tuttavia - trattandosi di legge delega - la legge n. 380 rimette a successivi decreti legislativi la disciplina del reclutamento, dello stato giuridico e dell'avanzamento del personale militare femminile, sulla base degli importanti principi e criteri direttivi di:

- assicurare la realizzazione del principio delle pari opportunità uomo-donna, nel reclutamento del personale militare e nell'accesso ai diversi gradi, qualifiche, specializzazioni ed incarichi del personale delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza;
- applicare al personale militare femminile e maschile la normativa vigente per il personale dipendente delle pubbliche amministrazioni in materia di maternità e paternità e di pari opportunità uomo- donna tenendo conto dello status del personale militare.

La legge prevede, inoltre, l'istituzione di un Comitato consultivo di undici membri, in maggioranza di sesso femminile, con il compito di assistere il Capo di stato maggiore della difesa e il Comandante generale del corpo della guardia di finanza nell'azione di indirizzo, coordinamento e valutazione dell'inserimento e della integrazione del personale femminile nelle strutture delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.

L'attuazione della delega contenuta nella legge n.380 ha avuto luogo essenzialmente con:

- il decreto legislativo n. 24 del 2000, relativo al reclutamento su base volontaria, stato giuridico e avanzamento, poi abrogato e sostituito dal decreto legislativo n. 198 del 2006 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge n. 246 del 2005), nella parte in cui pone norme in materia di divieto di discriminazione sia nel reclutamento che nelle carriere militari;
- il regolamento ministeriale n. 114 del 2000, che reca norme in materia di accertamento dell'idoneità al servizio militare (con la connessa direttiva del Direttore generale della sanità militare la quale illustra anche i criteri per la selezione del personale femminile) nonché l'elenco delle imperfezioni ed infermità che sono causa di non idoneità al servizio militare. Elenco che viene aggiornato con decreto del Ministro della difesa, sentiti, per il personale femminile, il Ministro per le pari opportunità e la Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna.

La legge n. 380 sopra richiamata aveva – debbo dire a questo punto - poi previsto che ogni anno venissero determinate le aliquote percentuali massime di personale femminile reclutabile in ciascun concorso per i vari ruoli, categorie e specialità. Ciò, allo scopo di conferire gradualità al processo di inserimento delle donne e limitarne inizialmente l'impatto con una realtà che da sempre è stata riservata agli uomini.

Questa norma – introdotta anche per ovviare ai prevedibili problemi di carattere infrastrutturale legati alla prima applicazione della legge, e che a suo tempo ha pure dato luogo ad una procedura di infrazione da parte della Corte di giustizia europea - è stata completamente rimossa con la legge n. 29 del 2006 ed attualmente il reclutamento del personale femminile viene effettuato in tutti i ruoli, corpi, categorie e specialità senza alcuna limitazione percentuale.

Tenendo sempre presente questa normativa, e con l'obiettivo primario di offrire al Capo di stato maggiore della difesa ed al Comandante generale del corpo della guardia di finanza tutti gli elementi utili per lo svolgimento della propria azione di indirizzo, coordinamento e valutazione dell'inserimento e della integrazione del personale femminile, come poc'anzi illustrato, il Comitato consultivo – costituitosi in concreto con l'emanazione del decreto 19 giugno 2000 del Ministro della difesa, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze ed il Ministro delle pari opportunità - del quale mi onoro di far parte, svolge con regolarità il proprio lavoro di studio, acquisizione di dati e verifica dei risultati, da quando, dopo i primi bandi di concorso nel 2000, è stato dato pieno corso all'effettivo ingresso della componente femminile nelle Forze armate.

Da allora il Comitato, a tutt'oggi composto da sei rappresentanti del Ministero della difesa, quattro del Dipartimento delle pari opportunità e uno del Ministero dell'economia e delle finanze - nella quasi totalità donne (una delle quali militare, il Ten. Corbi) con competenze specifiche nei settori legati all'inserimento della donna nel mondo del lavoro - ha portato avanti la propria attività di studio sui problemi emersi, affiancandola ad approfondimenti e verifiche delle singole realtà degli enti e reparti in cui è presente la componente femminile.

Frutto di questo lavoro è stato anche il contributo dato allo Stato maggiore della difesa per

la predisposizione della direttiva del 2002 "Etica militare", che costituisce un "codice etico-comportamentale" cui debbono ispirarsi tutti i momenti della vita di relazione nell'ambito della compagine militare e in ambito internazionale. Il Comitato ha poi effettuato visite presso gli organismi delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza ed anche "fuori area", per riscontrare non solo l'adeguatezza della normativa in materia di disciplina e regolamentazione del servizio, ma, soprattutto, le condizioni materiali e ambientali in cui opera il personale femminile e per ascoltarne le istanze.

Oggi, a sei anni dall'ingresso delle donne nelle Forze armate e nei Corpi armati e in costanza di un "trend" crescente della presenza femminile - anche dopo il naturale ridimensionamento della forte domanda iniziale (al momento, l'adesione ai concorsi banditi risulta pari a circa il 10% delle domande complessive) - si può dire che l'Italia, essendo uno degli ultimi Paesi in Europa a dare concreto accesso al personale femminile, ha potuto beneficiare, come accennato in precedenza, dell'esperienza maturata da altre Nazioni, portandosi al loro livello non solo, per così dire, per "ampiezza d'apertura", ma anche per il grado di integrazione del personale stesso nella compagine militare.

E, in effetti, l'attuale quadro normativo, caratterizzato, come si è sottolineato, dall'assenza non solo di disparità di trattamento tra uomo e donna, ma anche di preclusioni o pregiudiziali, ha consentito l'accesso della donna a tutte le attività, comprese quelle di carattere altamente operativo riservate ai carabinieri, e a specialità come quelle dei bersaglieri, degli alpini, dei paracadutisti, dei piloti nonché quelle legate all'imbarco, anche se certamente le domande per la partecipazione ai vari concorsi presentano diversa consistenza proprio in relazione alle specialità più selettive.

Sono, a questo proposito, da richiamare ancora i due elementi che, seguendo l'esperienza di altri Paesi, avevano fatto propendere per un graduale inserimento del personale femminile, a fronte di un eventuale accesso immediato senza limiti: l'inadeguatezza iniziale delle infrastrutture e la presumibile iniziale difficoltà di approccio tra le due componenti, in un ambiente tradizionalmente maschile.

Su questi fattori il Comitato ha concentrato la propria attenzione, segnalando gli aspetti critici rilevati e formulando i suggerimenti del caso.

Allo stato, per quanto riguarda le infrastrutture, può dirsi che il processo di adeguamento, nonostante la carenza di risorse finanziarie, è in fase di completamento, e, anzi, proprio perchè destinatario di opere recenti, il personale femminile può beneficiare, quasi ovunque, di servizi moderni e confortevoli, che, in molti casi, hanno costituito stimolo per il miglioramento di quelli riservati ai colleghi uomini.

Anche per quanto concerne il più delicato aspetto relativo al rapporto fra le componenti maschile e femminile, si è osservato con soddisfazione che, ad una primissima fase caratterizzata da una certa "cavalleria" e, in qualche caso "protezione" nei confronti del personale femminile, ne è ben presto subentrata un'altra in cui prevale un corretto rapporto fra "persone" che svolgono un certo servizio, nel quale il sesso di appartenenza non ha alcun rilievo.

Tutto ciò evidenzia che le differenze di carattere fisico - riscontrabili peraltro nella generalità delle attività di carattere non esclusivamente intellettuale in cui uomini e donne si confrontano - non costituiscono una barriera per l'impiego della donna in tutte quelle specialità che ella è in grado di assolvere, magari con un supplemento di preparazione fisica preventiva. In questo quadro si deve registrare, oggi, la validità dei parametri di selezione a suo tempo prescelti.

Peraltro, le donne, mentre si sono dimostrate adeguate ai livelli operativi richiesti, hanno altresì messo in luce uno spirito di sacrificio e di adattamento, una forte tenacia non disgiunta da doti di sensibilità, nonché una spiccata attitudine a mantenere buone relazioni sociali, attività rivelatasi molto positiva nel corso di missioni internazionali, essendo stato consentito al solo personale militare femminile di entrare in contatto con la componente femminile delle popolazioni locali.

Nel contempo, il personale militare maschile sta dimostrando di avere ormai superato la iniziale, pur comprensibile diffidenza e di avere accolto le donne nella propria organizzazione e nel

proprio “mondo”, così che si può parlare -senza rischio di esagerazioni- di avvenuta integrazione fra le due componenti, integrazione che non sembra differire da quella che si può osservare in tutti i settori della società civile.

Di questo “mondo” e dei suoi valori la donna che sceglie di vestire l'uniforme militare si è dimostrata entusiasta sostenitrice e portatrice e questa spinta etico-morale fa della professione militare una prospettiva di lavoro impegnativo - quale che sia il livello di responsabilità rivestito - ma qualificato e desiderabile, almeno da coloro che i valori morali condividono. Una professione alla quale la donna chiede di accedere in condizioni di piena parità, essendo interesse delle Forze armate e dei Corpi militari di potersi giovare di personale efficiente, al di là del sesso di appartenenza.

Certamente un bilancio più sicuro potrà essere tracciato tra qualche anno, quando sarà trascorso il tempo necessario perché le donne, ora all'inizio delle carriere, possano concretamente aspirare ai più alti gradi e incarichi.

Sarà solo allora che potremo dire se il principio di pari opportunità fra uomo e donna si sarà veramente e completamente realizzato nella organizzazione militare. Non vi è dubbio che su questa strada si presenteranno difficoltà, ma le donne e, con le donne, le Amministrazioni militari accettano la sfida. Vi ringrazio infinitamente per l'attenzione prestata.



II SESSIONE

“IL FATTORE DONNA TRA PARITA' E DIFFERENZA”

INTERVENTI

La risorsa donna nell'Esercito Italiano

Dott.ssa Stefania Bonaldi

Ufficio Risorse Organizzative e Comunicazione
Stato Maggiore dell'Esercito

Buongiorno a tutti. Io cercherò di fare un punto di situazione sull'arruolamento delle donne nell'Esercito italiano e quindi sulle conseguenze dell'ingresso delle donne nell'Esercito italiano. Cercherò di affrontare anche le problematiche legate alla presenza femminile all'interno della Forza Armata. Il primo punto in agenda era un breve resoconto sull'iter dell'arruolamento volontario femminile di cui comunque abbiamo, però, già parlato e quindi andremo avanti analizzando l'andamento dell'arruolamento volontario femminile all'interno della Forza Armata. Successivamente vi illustrerò un profilo del personale femminile, attraverso delle ricerche condotte all'interno della Forza Armata tra i candidati di sesso femminile che partecipano ai concorsi per l'arruolamento nell'Esercito. Brevemente parleremo dell'addestramento, dell'impiego e dei benefici e delle problematiche legate all'impiego delle donne nelle Forze Armate e poi faremo delle considerazioni finali.

A proposito dell'iter legislativo mi piacerebbe sottolineare che l'ingresso delle donne all'interno dell'Esercito, ma questo è un discorso che vale anche per le altre Forze Armate, è stato attuato seguendo una disciplina già esistente senza introdurre alcuna modifica. Non sono state introdotte, appunto, delle novità dal punto di vista disciplinare ma è stata utilizzata la normativa preesistente. Già questo, in qualche modo, ha fatto sì che, comunque, ci si ispirasse al principio di parità uomo e donna. L'ingresso delle donne nelle Forze Armate non richiedeva una modifica particolare della normativa che veniva applicata al personale militare già in servizio, di sesso maschile.

Nel dicembre 2002 lo Stato Maggiore della Difesa ha invece approvato e diffuso una direttiva sull'etica militare con lo scopo di sottolineare i valori della professione militare e soprattutto di evidenziare e di fissare i comportamenti cui attenersi nello svolgimento del proprio lavoro all'interno degli ambienti militari al fine di prevenire possibili situazioni critiche nei rapporti tra uomo donna all'interno.

Le principali motivazioni che hanno portato all'apertura della carriera militare alle donne sono state ispirate anzi tutto al principio di parità tra i sessi. Tuttavia, in previsione della sospensione del servizio di leva, avvenuta nel 2005 con l'applicazione poi del nuovo modello di difesa che prevedeva appunto l'istituzione del servizio militare professionale, va considerata anche l'esigenza di ampliare il bacino di reclutamento, non più garantito dalla leva. Inoltre il crescente impegno delle Forze Armate, in particolare per l'Esercito in operazioni di supporto alla pace ha favorito l'ingresso delle donne. Le donne, infatti, rivelano una maggiore facilità nello stabilire un rapporto di empatia, ad esempio con le popolazioni delle zone di intervento, apportando dunque un valore aggiunto. In ultima analisi non va trascurato il fatto che la presenza femminile ha rafforzato il legame tra Forze Armate e società. L'ingresso delle donne è stato considerato e, di conseguenza, trattato come un evento e il ritorno di immagine per le Forze Armate è stato certamente positivo. Si è fatto un grande parlare delle donne appunto in divisa e con un positivo riscontro da parte dell'opinione pubblica.

Nel 2000 dunque ci sono stati i primi arruolamenti e l'Esercito, a differenza delle altre Forze

Armate, ha deciso di aprire da subito tutte le categorie alle donne. L'Esercito è stato, così, la prima Forza Armata ad avere anche le donne tra i volontari di truppa. Infatti sono stati banditi dei concorsi straordinari per volontari in ferma breve (ferma triennale) e agli inizi del 2001 le prime volontarie erano, già, impiegate nelle missioni all'estero. L'arruolamento nella truppa è avvenuto per le altre Forze Armate in un secondo momento. L'Esercito ha deciso, invece, di non porre nessun limite almeno sin dall'inizio sia all'arruolamento che all'impiego; cioè le donne, a parità di requisiti con gli uomini, potevano accedere sin da subito a ruoli combat, a ruoli di supporto al combattimento e quindi a ruoli logistici.

Attualmente, la presenza femminile all'interno dell'Esercito Italiano si aggira attorno al 2,6% della forza complessiva. Si parla quindi di poco più di 3 mila unità, il dato è aggiornato a ottobre 2006. La preponderanza della presenza femminile si ha nella truppa, numericamente più ampia rispetto alle altre categorie. Ne segue che il 93% della forza è concentrata nella truppa. Poi c'è un 6% di ufficiali, ufficiali a nomina diretta, ossia personale che ha fatto dei concorsi possedendo il titolo di laurea, e ufficiali d'Accademia, che da un paio di anni sono operative nei reparti. Il rimanente 1% invece della forza femminile è presente nella categoria dei sottoufficiali. Questo invece è l'andamento delle domande da parte delle donne diviso per tipologia di concorso. Nel 2000, sotto l'effetto novità, il primo concorso per l'accademia militare ha avuto un numero elevatissimo di domande, più del 50% delle domande per quell'anno relativamente all'Accademia Militare di Modena. Già nel 2001 il dato era molto inferiore, a seguito della riduzione dell'effetto novità. Quello che si vede è che comunque anche la proporzione delle domande da parte delle donne sul complessivo delle domande per l'Accademia militare si è comunque ridotta rispetto al primo anno. Per quanto riguarda invece gli allievi marescialli, anche qui rispetto al 2001, primo anno in cui c'è stato il concorso per la Scuola Sottoufficiali di Viterbo, si è avuta una progressiva riduzione delle domande da parte delle donne, anche se poi queste stesse domande sono tornate a crescere nel 2006. E sono aumentate in maniera importante rispetto all'anno precedente. E' anche vero che il dato complessivo del 2006 è molto più elevato rispetto a quello del 2005. Quello che in qualche modo potrebbe colpire analizzando attentamente questi dati è che le domande per gli allievi marescialli, concorso per il quale l'effetto novità non era stato così potente come per l'Accademia militare, ha invece avuto un trend crescente rispetto appunto all'Accademia militare. Parliamo di due concorsi per i quali i requisiti di accesso sono uguali. L'iter formativo è ovviamente diverso anche se ci sono molte similitudini sia dal punto di vista dell'impegno fisico che dal punto di vista dell'impegno intellettuale. Quello che poi è diverso è ovviamente il ruolo, anche se i marescialli laureati presso la Scuola Sottoufficiali hanno comunque un ruolo di comando, alla guida di un plotone. Ci si potrebbe interrogare sul perché le donne preferiscano in qualche modo la carriera del maresciallo rispetto a quella dell'ufficiale. Una giustificazione, plausibile, è che il maresciallo rispetto all'ufficiale ha una carriera dal punto di vista degli spostamenti più stabile. Tale spiegazione fa emergere la problematica legata alla gestione contemporanea della carriera militare e degli impegni familiari.

Questo invece è l'andamento delle domande per la figura di volontari in ferma prefissata ad un anno. Una figura che è stata istituita con la sospensione del servizio di leva. Prima esistevano i volontari in ferma breve. Anche qui la percentuale di domande proveniente dalle donne è andata crescendo anche se resta ovviamente molto piccola rispetto al totale complessivo.

Quali sono stati gli effetti dell'arruolamento femminile? Innanzitutto la presenza della donna è stata interpretata come una opportunità organizzativa. E' stato detto prima le donne completano la visione dei problemi. Cioè forniscono una visione complementare rispetto a quella degli uomini e quindi da questo punto di vista hanno favorito una gestione a 360 gradi dei problemi. In secondo luogo, le donne hanno portato molto entusiasmo, partecipando con nuovo slancio alle operazioni all'interno del territorio nazionale e soprattutto alle missioni all'estero.

Come detto prima, le donne hanno garantito un positivo ritorno di immagine alla Forza Armata e soprattutto sono state uno strumento per riallacciare anche i rapporti con la società che in qualche modo si erano un po' deteriorati negli ultimi anni del servizio di leva. Sotto l'aspetto

pratico, la presenza delle donne ha consentito di cominciare ad apportare delle migliorie, per esempio dal punto di vista logistico ai sistemi infrastrutturali. Queste modifiche logistiche, previste all'inizio per le donne, si sono pian piano allargate a beneficio di tutti.

Tornando all'impiego del personale femminile, in particolare all'estero, va sottolineato come più facilmente le donne riescano a stabilire un rapporto empatico con donne, bambini e tutta quella parte di popolazione più colpita nelle zone protagoniste di operazioni di supporto alla pace.

Nel corso del 2006 è stata condotta all'interno della Forza Armata una ricerca. In realtà, oggetto dell'analisi sono stati i candidati che si presentavano a sostenere i vari concorsi per l'ingresso nella Forza Armata, ai quali veniva somministrato un questionario conoscitivo. Questa ricerca ha permesso di tracciare un po' il profilo del candidato e quindi delle donne arruolate all'interno della Forza Armata. Il questionario è stato somministrato in tutti i concorsi, quindi quello per l'accesso all'Accademia militare, per l'accesso alla Scuola Sottoufficiali di Viterbo e per i volontari. Ovviamente il campione comprende una maggioranza di candidati per i concorsi per volontari proprio perché numericamente sono molto di più il numero di candidati per i volontari, molto più elevato. E quello che è emerso da questa ricerca è che in qualche modo la presenza delle donne ha un po' riequilibrato la distribuzione geografica dei candidati. Considerando esclusivamente il bacino maschile si ha una prevalenza delle regioni. Le donne sono numericamente molte di meno rispetto agli uomini, però hanno una distribuzione geografica molto più uniforme rispetto agli uomini. Presentano, in linea di massima, un grado di scolarizzazione più elevato. Il 17,5% delle ragazze che entrano come volontarie ha un diploma di scuola superiore o universitario o sta frequentando un corso universitario a fronte invece soltanto del 5,1% degli uomini. Le donne, invece, sono meno impegnate nello sport. Ed è proprio questa una delle problematiche legate all'arruolamento femminile. La differenza di struttura fisica tra uomo e donna e il fatto che le ragazze siano spesso meno impegnate nelle attività sportive crea, e sarebbe inutile negarlo, dei problemi nel corso dell'addestramento. L'addestramento sportivo - fisico delle donne in alcuni casi è stato prolungato rispetto agli uomini per consentire al personale femminile di raggiungere gli stessi standard maschili. Le donne esprimono, tuttavia, una maggior fiducia nella istituzione militare rispetto agli uomini e assumono i rischi più consapevolmente, ossia incorrono nei rischi quando devono raggiungere un obiettivo concreto. Le donne hanno mostrato, inoltre, particolare apprezzamento per tutto ciò che implica impegno; si sono mostrate particolarmente motivate nel perseguire gli obiettivi di lavoro. Hanno spesso degli obiettivi ben definiti e sono estremamente motivate nel raggiungimento degli stessi; infine, credono molto nel valore del lavoro. Insomma quello che è emerso da questa ricerca è che comunque le donne rispetto ai colleghi uomini hanno la prevalenza di valori legati all'autorealizzazione, all'importanza del lavoro, esprimono più interessi culturali, esprimono più interesse nel sociale e hanno valori forti come l'amicizia, l'impegno sociale, la solidarietà e la patria. Un dato in forte contrasto con gli uomini, rivelatisi in molti casi più indifferenti nei confronti delle istituzioni, più indifferenti rispetto a valori quali la solidarietà, l'impegno sociale e proprio il senso del gruppo della comunità.

Per quanto riguarda l'addestramento, esso si svolge in tre istituti principali che sono l'Accademia militare di Modena per la formazione degli ufficiali, la Scuola Sottoufficiali di Viterbo e il 235° Reggimento Addestramento Volontari di Ascoli Piceno che sin dal 2000 è dedicato esclusivamente alla formazione di base delle volontarie. Non è prevista commistione almeno nell'addestramento di base tra uomini e donne. Cosa che poi accade nei corsi di specializzazione.

In Accademia e alla Scuola Sottoufficiali di Viterbo l'addestramento avviene contemporaneamente per uomini e donne, con dei corsi misti. Attualmente le donne uscite da questi istituti di formazione sono state impiegate in tutti i settori per i ruoli e i compiti a più alta specializzazione. Nell'assegnazione degli incarichi sono stati impiegati dei criteri di selezione che non discriminavano né uomini né donne. Ad esempio se per fare il fuciliere è necessario avere determinati requisiti, indifferentemente questi sono stati richiesti a uomini e donne. E in questo modo le donne sono state impiegate in tutte le missioni all'estero. Attualmente sono presenti nei Balcani, in Afghanistan, in Libano, sono state inviate in Iraq e impiegate in Italia nell'operazione Domino. Da

tutte queste esperienze è emerso che le donne riescono ad operare e a portare a termine i loro compiti così come fanno gli uomini, fornendo una prestazione di pari livello.

I primi bilanci sono sicuramente positivi anche dal punto di vista dell'integrazione. Gli uomini e le donne sono riusciti a raggiungere un buon livello di integrazione e quindi a svolgere senza nessun problema dal punto di vista delle relazioni di genere i compiti assegnati. Ci sono state delle pattuglie miste che hanno mostrato come in realtà la convivenza e quindi il lavoro contemporaneo di militari uomini e militari donne possa essere tranquillamente realizzato. A fronte di bilanci positivi non può essere sottovalutata la presenza di problemi. Abbiamo già detto che sicuramente le donne hanno, proprio per una differenza strutturale e biologica, maggiori difficoltà di resistenza fisica. Tra l'altro la presenza femminile può provocare il rischio del cosiddetto spreco addestrativo. Ovviamente la formazione di un militare a tutti i livelli costa e a fronte di un tasso di assenza dal lavoro (per maternità o per altre esigenze legate ad esempio alla gestione familiare) si corre il rischio di avere delle risorse inutilizzate su cui si è investito ma che per un certo periodo di tempo non possono essere utilizzate.

Sicuramente ci sono ancora dei problemi irrisolti nella gestione dei rapporti di genere e questo è a mio avviso legato soprattutto alla questione della leadership. Quello che probabilmente bisognerebbe analizzare più da vicino è il ruolo di comando da parte delle donne, la funzione di comando da parte delle donne, nel tentativo di capire come il rapporto donna comandante - uomo sottoposto si possa sviluppare. Nell'Esercito le donne ufficiali nei reparti ci sono soltanto da un anno e mezzo e non è da escludere l'esistenza di reticenze da parte degli uomini ad accettare un comandante donna. Forse bisognerebbe lavorare su questo, con la consapevolezza che si tratta di un mutamento di cultura, di un processo che comunque richiede tempo.

Per concludere vorrei soltanto sottolineare che non credo che l'inserimento femminile debba essere appunto ormai un dato acquisito. In realtà credo che si tratti di un aspetto da monitorare. Si tratta, infatti, di un processo in divenire, di un cambiamento culturale organizzativo importantissimo, avvenuto solamente sette anni fa. Credo che in realtà il processo di integrazione debba andare avanti secondo due principi probabilmente banali ma che consentirebbero effettivamente una integrazione paritaria, e sottolineo paritaria, tra uomo e donna all'interno delle Forze Armate. Innanzitutto tener conto e non negare la differenza esistente fra uomo e donna dal punto di vista psicologico, fisico e attitudinale ma anzi trasformare questa differenza in un valore aggiunto da valorizzare e utilizzare al meglio all'interno della Forza Armata e in secondo luogo si tratta di applicare il principio di parità tra uomo e donna. Questo appunto vuol dire che non deve esserci alcun tipo di discriminazione. Quindi non discriminare le donne in nessun senso, non discriminarle in negativo, ma neanche discriminarle in termini positivi, assumendo degli atteggiamenti, come diceva prima il Professor Battistelli, "cavallereschi" perché questo si rivelerebbe il modo peggiore per legittimare, o meglio per non legittimare, la presenza femminile all'interno della Forza Armata, non favorendo il processo di integrazione fra i due generi.

Le donne nelle Forze Armate viste dalla componente civile dell'Amministrazione della Difesa. Rapporti, prospettive e progetti.

Dr.ssa Gabriella Montemagno

Dirigente Gabinetto

Ministero della Difesa

Buongiorno a tutti. Sono qui per portare l'esperienza e la testimonianza dell'altra metà del Dicastero della Difesa: la componente civile. Desidero innanzi tutto ringraziare l'Avvocato Capponi e il suo staff per l'attenzione che hanno inteso riservare a queste tematiche di grande interesse per l'Amministrazione della Difesa. Questa iniziativa costituisce per noi l'occasione

giusta per confrontare le esperienze del nostro Dicastero con il mondo esterno. E' cosa nota, o almeno è quello che noi percepiamo dall'interno del Dicastero, che il mondo militare sia sotto alcuni aspetti forse un po' difficile da comprendere per l'opinione pubblica. Ed è per questo che siamo particolarmente grati per questa iniziativa che ci dà modo di relazionarci con il mondo esterno civile, che, proprio con la realizzazione di questo evento, dimostra il grande interesse per le nostre esperienze, le nostre problematiche e il modo in cui intendiamo affrontarle e risolverle. E' indubbiamente indispensabile il confronto con l'esterno. Se ciò non fosse rischieremo di essere una istituzione autoreferenziale. Il Dicastero della Difesa, che è senza dubbio attento alle problematiche legate alle pari opportunità, ha fortemente voluto l'ingresso delle donne nel mondo militare, come ha fortemente voluto partecipare in prima persona con propri progetti alla realizzazione dell'Anno europeo delle pari opportunità per tutti. Di questo però parleremo dopo.

Prima vorrei affrontare e analizzare la tematica Donne in uniforme sotto un profilo diverso e forse un po' inedito. Il Dicastero della Difesa invero non è solo ed esclusivamente Forze Armate. Una numerosa componente civile costituita da circa 35 mila unità lavora nell'ombra e non sempre il suo ruolo e i suoi meriti appaiono all'esterno nella giusta dimensione. Ed è da civile che sono qui per analizzare l'inserimento delle donne nelle Forze Armate e il loro rapporto presente e futuro con la componente civile dell'Amministrazione. Anche noi civili siamo e vogliamo essere attori protagonisti di questa svolta epocale. Inizialmente quando si cominciava appena a parlare del servizio militare femminile e a compiere i primi passi verso quella direzione c'era da parte nostra un po' di scetticismo. E, debbo confessare, l'ingresso delle donne nel nostro mondo è stato visto come una sorta, consentitemelo, di invasione di campo ritenendo erroneamente che la donna soldato fosse destinata a ricoprire ruoli di supporto propri del personale civile. Si aveva infatti il timore che nell'ambito del Dicastero, dove anche le donne militari possono essere chiamate a svolgere i propri incarichi si potessero creare rivalità e competizioni con i civili. Questo però era un timore del tutto ingiustificato. E i primi risultati del tutto soddisfacenti ci hanno fatto ricredere subito. D'altra parte tutti noi, sia civili che militari, ognuno con il proprio lavoro, le proprie esperienze e la propria professionalità necessariamente diversificati secondo le specializzazioni contribuiamo in prima persona a miglioramento e ai successi delle Forze Armate e del Dicastero tutto. Anche noi civili dell'Amministrazione, nei vari settori di rispettiva competenza, abbiamo affrontato e affrontiamo tematiche legate all'inserimento della componente femminile nel mondo del lavoro. Si è inteso fondere le varie esperienze e ciò ha consentito e consente di affrontare le problematiche con una ottica diversa, ad ampio raggio e senza pregiudizi e condizionamenti. Del resto, e non è un caso, la quasi totalità dei componenti il Comitato consultivo per il servizio militare femminile di cui ha parlato nel dettaglio la mia collega sono membri civili. In tale quadro, in particolare noi donne senza stellette crediamo che le nostre colleghe militari possano senza dubbio giovare del nostro sapere relazionare con il mondo militare e delle nostre esperienze femminili, anche se maturate in ambiti non sempre strettamente militari.

Riteniamo anche che nella risoluzione di problematiche connesse con la condizione di donna soldato debbano continuare ad essere coinvolte costruttivamente anche le donne civili che operano nella nostra Amministrazione, affinché possano mettere a disposizione la propria esperienza maturata in un mondo quasi esclusivamente militare. In sostanza, vogliamo che si crei una sinergia e una collaborazione tra il mondo civile femminile e quello militare femminile anche tramite, perché no, il nostro Comitato per le Pari Opportunità al momento in fase di costituzione, affinché venga favorito l'approfondimento dei temi legati al benessere organizzativo dell'Amministrazione. Si potrebbe creare, se del caso e qualora la normativa sullo stato giuridico del personale militare lo consenta, anche una sorta di organo di coordinamento allo scopo di pervenire ad un rafforzamento in ambito Difesa delle politiche di parità e all'affermazione di una vera e propria cultura della parità. E nella direzione dell'affermazione della cultura della parità già il Dicastero sta muovendo i primi passi con la progettazione e la realizzazione delle prime azioni positive. Ho accennato prima alla partecipazione del Dicastero all'Anno europeo delle pari opportunità per tutti. Siamo fieri e orgogliosi che il Dipartimento per le Pari Opportunità

abbia voluto per l'area prioritaria "Inclusione, Lavoro e Impresa" la nostra Amministrazione come soggetto capofila del Piano Nazionale di Azione per il progetto "Stellette e Lavoro". Il progetto, che è stato ideato dal nostro Ufficio generale per il sostegno e la ricollocazione professionale dei militari volontari congedati, prevede azioni di orientamento, formazione, consulenza e accompagnamento per favorire l'incontro domanda offerta di lavoro sin da prima del congedo del personale operando direttamente presso i reparti di appartenenza del personale interessato. Il progetto, poi, attraverso opportune diversificazioni di intervento ritaglia misure per la popolazione femminile che ancor più di quella maschile sconta un doppio svantaggio di ingresso al mercato dell'occupazione. La nostra Amministrazione, comunque, a prescindere dall'inserimento dei propri progetti nel master plan nazionale, sta mettendo in campo autonomamente, nonostante le grosse ristrettezze di bilancio, altre iniziative quali il progetto "Mimetica Rosa", sempre ideato dall'Ufficio generale di cui ho parlato prima. Il progetto ripropone il modello organizzativo "Stellette e Lavoro" ma è rivolto ad un target esclusivamente femminile. Prevede percorsi formativi di preparazione sia ai concorsi interni banditi dall'Amministrazione per il passaggio nei ruoli e gradi del servizio permanente che ai concorsi banditi da altre Pubbliche Amministrazioni, nonché percorsi formativi e di assistenza progettuale sull'autoimprenditorialità. I corsi sono rivolti a volontari che intendono avviare cooperative di forniture di servizi al nostro Ministero. Si sta pensando anche alla possibilità di realizzare altre azioni positive anche se al momento sono solo idee. Vorremmo ma purtroppo dobbiamo anche qui fare i conti con le ben note ristrettezze di bilancio, che fosse realizzato un asilo nido o un micro nido in strutture anche non esclusivamente militari e vorremmo, ci piacerebbe molto, che le nostre colleghe militari ideassero, progettassero e realizzassero insieme a noi queste iniziative. Loro che, forse anche più di noi, proprio per il tipo di lavoro e di carriera che hanno inteso intraprendere, avranno l'esigenza di dover risolvere i tipici problemi organizzativi delle donne.

In conclusione, riteniamo che sia indispensabile dialogare e confrontarci anche al fine di verificare in prima persona lo stato dell'arte della nostra condizione di donne all'interno della istituzione militare e soprattutto di capire qual è la dimensione dell'impegno che viene profuso a nostro favore dall'Amministrazione stessa. Lo sappiamo che il percorso che dobbiamo affrontare per giungere ad una completa applicazione dei principi di pari opportunità, di diritti e doveri, è difficile e impegnativo, ma nel contempo sappiamo anche che lo affronteremo insieme, nel rispetto reciproco dei ruoli necessariamente diversificati, ma sempre in una posizione di leale collaborazione.

Donne in polizia: il significato di una presenza

Dr.ssa Maria Rosaria Maiorino

Questore di Grosseto

Buongiorno a tutti. Io volevo innanzi tutto salutare tutte le Autorità civili e militari che sono presenti in questa sala. E volevo poi ovviamente rivolgere un sentito ringraziamento agli organizzatori e promotori di questa splendida iniziativa e a quanti stanno partecipando a questo convegno estremamente interessante.

Quando venti giorni fa mi ha contattato l'Avvocato Capponi per chiedermi se ero disponibile a prendere parte a questo convegno, istintivamente ho aderito con entusiasmo alla richiesta perché sono del parere che è proprio da questi confronti, questo continuo relazionare che vengono fuori spunti di crescita e arricchimento culturale, personale e professionale. Il mio entusiasmo però devo dire è cresciuto quando ho saputo che la tematica da affrontare era un argomento delicato e attuale nello stesso momento, vale a dire: "Donne in Uniforme". Chi vi parla infatti è ahimé una vecchia donna in uniforme visto che il mio ingresso in Polizia, sono Dirigente Superiore della

Polizia di Stato, come diceva l'Avvocato sono il Questore di Grosseto, risale ormai al lontano 1979. Sono infatti la vincitrice dell'ultimo concorso di Ispettrice di Polizia femminile, un corpo parallelo a quello di Polizia ordinaria nato nel 1959 che si articolava all'epoca in due ruoli, quello di Ispettrice, carriere direttiva appunto, la cui progressione però non prevedeva il grado di Questore e quello degli Assistenti di Polizia femminile della carriera di concetto, che peraltro avevano una identità ambigua perché oscillava tra quella dell'operatore di polizia e l'assistente sociale. Un corpo quello della Polizia femminile che era formato solo da personale femminile ed era dedicato peraltro a materie di estremo rilievo morale quale appunto la protezione delle donne e la tutela dei minori. Questo fu la Polizia femminile fino al 1981. Poi nel 1981 ci fu la riforma della Polizia, la legge 121, che praticamente comportò la smilitarizzazione della Polizia, lo scioglimento del corpo delle Guardie di PS, il transito della Polizia femminile nella Polizia di Stato con l'articolo 25 di questa famosa legge 121, che stabiliva che la Polizia di Stato svolgesse i suoi compiti con personale maschile e femminile con parità di trattamento, retribuzione, funzioni, attribuzioni. Questo è il momento che sancisce praticamente l'ingresso delle donne a pieno titolo nella Polizia di Stato. Chi, come me ha vissuto in quei primi anni 80 l'ingresso delle donne in Polizia, deve ammettere con estrema sincerità che non furono momenti facili. L'ingresso delle donne infatti in quegli uffici che, fino a quel momento, erano stati appannaggio esclusivo degli uomini, fu vissuto come una intrusione, come una diminuzione del privilegio. La reazione da parte dei colleghi di sesso maschile fu di superiorità, di distacco, mortificazione del femminile che stava osando mettere piede laddove fino ad ora le era stato impedito. Paradossalmente quindi la riforma della Polizia fu vissuta come un momento di crisi da parte di chi nella divisa, espressione per antonomasia della mascolinità, della virilità, aveva posto quindi le fondamenta della propria identità sessuale maschile. Per fortuna questi preconcetti sono stati ampiamente superati per lo meno nella Polizia di Stato e io oggi sono la prova tangibile come in realtà la Polizia si sia evoluta e si sia adeguata.

Ora, volere però puntualizzare o approfondire il tema del significato della presenza della donna in un apparato complesso come è la Polizia di Stato, analizzare l'apporto dato dalla donna a questa struttura complessa quale è appunto la Polizia di Stato, secondo me è perfettamente inutile, è un esercizio inutile. Perché si finisce o col fare una fredda elencazione di meri dati statistici oppure col cadere banalmente nelle riflessioni secondo cui noi donne abbiamo ingentilito certi ambienti o peggio ancora su quanto noi donne abbiamo virilizzato noi stesse. La verità invece secondo me va ben oltre questa considerazione. E' insita in quel processo di innovazione che noi nella Polizia di Stato abbiamo iniziato con la riforma che fu sicuramente una scelta difficile, impegnativa, che peraltro fu attuata in anni in cui la convivenza democratica era decisamente, violentemente aggredita da progetti eversivi. E fu proprio in questi progetti di ricerca dei nuovi valori sociali che il ruolo della donna assunse una valenza particolare. Certo, oggi non è difficile incontrare donne in uniforme nelle strade, negli uffici. Noi vecchie dell'Amministrazione sappiamo che dietro c'è tanto impegno, tanta costanza, tanta tenacia. In effetti questa lotta condotta nel tempo con tanta tenacia e tanta costanza, oggi ci consente di confrontarci alla pari con i colleghi di sesso maschile. Tuttavia, ripeto, io non sono per quantificare l'apporto della donna alla Polizia perché sono del parere e ne sono fermamente convinta, che l'evoluzione di una Amministrazione qualunque essa sia, l'evoluzione della Polizia nel mio caso, non la fanno né i soli uomini né le sole donne, la fanno gli individui maschi o femmine che siano. Tutt'al più dico che la sfida di noi uomini e donne della Polizia è quello di cercare adesso di migliorare i servizi che rendiamo alla collettività cercando di valorizzare al massimo le specificità, le peculiarità, le competenze di ciascuno di noi. Se per esempio qui qualcuno di noi mi dovesse chiedere: "qual è l'apporto che tu hai dato alla Polizia?", io sinceramente sarei molto in difficoltà. Mi riesce molto più semplice invece rispondere alla domanda: "che cosa la Polizia ha dato a te?" "Non ho dubbi in materia. Dico la Polizia mi ha dato tantissimo. Mi ha dato sicurezza. Mi ha dato certezze. Mi ha dato forza. Mi ha dato dei valori sociali culturali eccetera che io ho conquistato, è anche vero questo, giorno dopo giorno confrontandomi con i cittadini e con i colleghi. Devo

dire che essere stata una delle prime donne poliziotto nel verso senso della parola, operativa voglio dire, tengo a precisare che prima di fare il Questore ho fatto il Vicario in altre realtà, ma prima ancora di fare il Vicario ho fatto per 21 anni Squadra Mobile a Cagliari, passando attraverso i vari gradini, dalla Dirigenza della Sezione Narcotici e via via negli ultimi 15 anni fino a dirigere a Cagliari la Squadra Mobile. Quindi essere stata Capo della Squadra Mobile, essere stata comunque una delle prime donne sulla strada, pienamente operativa, sicuramente per me è stata una fortuna. Perché mi ha formato. Mi ha temprato. Mi ha fortificato. Ha fatto di me quella donna che oggi voi vedete. Mi ha consentito di confrontarmi con tutti i colleghi, quelli vecchi che erano gelosi del loro potere, non avvezzi a confrontarsi con le colleghe, soprattutto se giovani, soprattutto se peggio ancora donne. E con quelli giovani che ai miei tempi erano impegnati soltanto a mostrare quanto fossero, per il solo fatto di essere maschi, più bravi, più validi, più capaci di me. Certo, questo impegno ha significato molto per me. Indubbiamente la Polizia ha chiesto a me. Molto più di quanto io forse non avessi preventivato nel momento in cui ho fatto la domanda per entrare in Polizia. Però non mi pento. Sono contenta di aver fatto questa scelta perché ho vinto la mia sfida, la mia battaglia personale, ne sono uscita vincitrice. Non so se il mio contributo sarebbe stato più determinante se fossi stata di sesso maschile. So soltanto che io ho dato il massimo, il meglio di me stessa. L'ho dato 30 anni fa, oramai sono 30 anni sì, 30 anni fa, l'ho dato 10 anni fa come lo do adesso, oggi che non mi devo più mettere in discussione e soprattutto non mi devo mettere più in discussione in ragione del mio essere donna. Chiaramente tutto questo va inquadrato in un contesto ben preciso. Noi donne in Polizia siamo tantissime. Siamo circa 13 mila. Molte di noi hanno incarichi di responsabilità. Ci sono donne che sono dirigenti di reparto volo, dirigenti di squadre mobili, dirigenti di commissariati. Certo che tutto questo è stata una conquista, ripeto, costruita nel tempo. Oggi però noi donne ricopriamo questi incarichi con estremo senso di responsabilità. Qualcuno qualche anno fa si divertiva a parlare di polizia femminilizzata. Qualcun altro si divertiva anche a parlare di conseguenze positive o negative di una polizia con predominanza femminile. Per me non è giusto parlare di conseguenze. Per me c'è la Polizia, fatta di uomini e di donne. Ognuno con il proprio contributo. Se proprio dobbiamo usare questi termini, diciamo che le conseguenze a mio parere non possono che essere positive perché è notorio che noi donne abbiamo uno spirito di organizzazione, un intuito investigativo, una capacità di empatia, una capacità di ricezione, di comprensione, di soddisfazione dei bisogni delle richieste della collettività che non sempre riscontriamo negli uomini. Oggi le donne sono comunque, ripeto, oggetto di attenzione, una donna in uniforme attira sempre l'attenzione e la curiosità. Diciamo che in alcuni settori, la donna è ancora sotto la lente di ingrandimento. I parametri non sempre sono uguali. Tanto per fare un esempio, se un uomo sbaglia nell'attività lavorativa è perché l'errore rientra in un calcolo di probabilità. Se sbaglia la donna, sbaglia perché è donna. I parametri valutativi purtroppo non sono gli stessi. Alla donna si richiede la perfezione. La donna per raggiungere gli stessi livelli professionali deve impegnarsi di più, spesso a discapito del personale. Devo dire che nonostante tutto, però, mi accorgo che la donna che indossa l'uniforme, come dicevo prima, è ancora oggi oggetto di tanta curiosità e come tale è oggetto di attenzione anche da parte dei mass media. Non dimentichiamo le copertine che hanno dedicato a noi donne in uniforme. I rotocalchi di vario genere. Non dimentichiamo i film. Non dimentichiamo le interviste, le trasmissioni televisive. Io stessa, nel momento in cui a settembre sono diventata Questore di Grosseto, devo dire che sono stata subissata di telefonate e di richieste da parte di tutte le emittenti televisive, da parte di tutti i giornali che volevano fare l'intervista a questa donna che peraltro non era neanche la prima donna Questore in Italia. Io sono la terza donna Questore in Italia. Sono l'unica attualmente in Italia. Ma non sono la prima. Che dire. Anche qui bisogna fare un debito distinguo. Ci sono i giornali e i giornalisti che dedicano al fenomeno la sua giusta attenzione, cercando di inquadrare il fenomeno delle donne in Polizia nel giusto contesto, nel pieno rispetto delle persone e cercando di contribuire anche a un inserimento difficile, peraltro, in una società presa anche forse da altri problemi. Poi ci sono quelli che amano gli scoop. Il sensazionalismo, quelli che ricorrono ai luoghi

comuni. Di qui poi il ricorso ad aggettivi particolari, ad appellativi fantasiosi derivati da qualche film penso. Di qui certi luoghi comuni che a me non piacciono tanto. Quando sono arrivata a Grosseto qualcuno sapendo che venivo dall'esperienza di Cagliari dove ho fatto ripeto Squadra Mobile, scrisse che stava arrivando a Grosseto un super poliziotto, Rambo in gonnella. Per carità! Per carità! Io non amo queste espressioni. Non sono né una Rambo in gonnella, né una Serpico in gonnella, né una valanga rosa come si usa dire quando si parla di noi donne. Sono semplicemente una poliziotta come tante altre. Forse sono una poliziotta che ama particolarmente il suo lavoro. Appassionata e innamorata di questo lavoro che per me fino a oggi è stata una esperienza totalizzante, incredibile, che mi piace giorno dopo giorno. Mi piaceva 30 anni fa quando facevo la sbirra, mi piace oggi che faccio un incarico di tutt'altro genere con tante responsabilità e a 360 gradi, fatta di tanti settori delicatissimi. Si parlava poco fa della gestione del personale. Che è un aspetto delicatissimo. Io ho soltanto questo merito, quello di essere particolarmente innamorata del mio lavoro. Per cui ritengo che al di là di ogni affermazione o di ogni concetto riduttivo, praticamente sul significato della presenza della donna in Polizia c'è una sola cosa, un solo scoglio da superare, quello che è insito però nel nostro processo di educazione, vedere quelle arrivate, me lo sento dire molto spesso, come mostri sacri. Recentemente mi sono sentita dire: "Tu sei arrivata. Ma tu non sei umana. Tu sei un mostro". Non è vero. Quelle arrivate non sono mostri. Ripeto, io nel caso specifico sono una che ha soltanto fatto con passione il proprio lavoro, con serietà, nulla di più. Ma proprio chi fa questa affermazione significa che censura la propria vita. Significa non riconoscere la propria capacità a misurarsi alla pari con i colleghi del cosiddetto sesso forte.

Alla resa dei conti che cosa dire, io vedo che qui in sala ci sono molti giovani. Se mai a qualcuno dovesse saltare per la testa, dovesse sentire il bisogno di entrare in Polizia, io auguro alle giovani leve di divertirsi in Polizia come mi sono divertita io per 30 anni. 30 anni far ripeto ieri come oggi. Anzi oggi ancora di più. Ripeto, oggi con un motivo in più, perché non lo faccio più, e non si può più pensare visto che oramai ho raggiunto una posizione pressoché apicale, perché mi devo mettere in discussione o quanto meno perché mi devo mettere in discussione in ragione del mio essere donna. Grazie a tutti.



III SESSIONE

“FORMAZIONE E CARRIERA”:

LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE NELLE

PROFESSIONI MILITARI E NEI CORPI ARMATI E CIVILI

L'offerta formativa per i militari volontari in ferma breve.

Dott. Pier Giorgio Cattini

Servizio Lavoro e Formazione

Regione Toscana

Buongiorno. Sono in estrema difficoltà a parlare dopo il Questore di Grosseto perché il suo intervento ha toccato corde di sensibilità nel suo percorso di donna e di poliziotta. Il mio è un intervento estremamente più arido e tra l'altro è anche contro corrente rispetto a quello che è stato trattato sinora all'interno della discussione di oggi. Io vi parlerò brevemente di una iniziativa della Regione Toscana che è rivolta a coloro che escono dalla carriera militare, in particolare di come a seguito di un protocollo che è stato sottoscritto da tutte le Regioni e dal Ministero della Difesa e dal Ministero del Lavoro abbiamo promosso insieme al Comando RFC Toscana la messa a punto di un percorso che consenta ai militari in ferma breve che fuoriescono dalla loro carriera militare appartenenti all'Esercito, alla Marina e all'Aviazione un percorso per il loro reinserimento nel mondo del lavoro. E' un problema molto grosso. Tra l'altro, scusatemi se lo dico, ma noi siamo stati la prima Regione che è arrivata a mettere a punto uno strumento di questo tipo. Nella nostra Regione al protocollo di intesa generale destinato appunto a promuovere il reinserimento nella società civile dei soggetti che escono dai corpi militari, ha fatto seguito uno specifico protocollo a livello regionale e lo scorso anno siamo arrivati alla attuazione di questo intervento usufruendo dei fondi del fondo sociale europeo, quelli che normalmente sono i fondi che vengono definiti della formazione professionale. Ed in effetti all'interno di questo nostro intervento è previsto un cospicuo intervento di formazione professionale che si sostanzia nella erogazione a favore di questi soggetti di un "voucher" spendibile nel circuito della formazione professionale fino a un massimo di 3.500 euro, quindi anche cospicuo, che la Regione ha messo a bando con un avviso riservato ai militari in ferma breve appartenenti alle tre armi: Esercito, Marina e Aviazione, da 6 mesi prima del congedo fino a 6 mesi dopo il congedo che intendano intraprendere una carriera nel mondo civile e intendano inserirsi nel lavoro. E' un bando cosiddetto a sportello, quindi un bando aperto, un bando che in realtà non scade mai. Per il fatto stesso di essere riservato garantisce sostanzialmente a chi fa domanda di avere a disposizione questo strumento economico. Lo strumento economico è sincronizzato e coordinato sia con azioni effettuate a cura dell'Autorità militare, in particolare del Comando RFC Toscana che fa azioni di orientamento sia con le attività dei nostri centri per l'impiego che sono una rete che ormai siamo finalmente riusciti a diffonderle su tutto il territorio regionale. I centri per l'impiego svolgono attività di orientamento e di supporto a favore di questi soggetti che non sono soltanto soggetti residenti in Toscana ma sono anche quei soggetti che stanno prestando il loro servizio all'interno di sedi ubicate nel territorio della Regione Toscana. Il bando che è in questo momento aperto lo rimarrà sino a metà di quest'anno. Noi speriamo che la risorsa, che peraltro non è elevatissima, ma che, comunque, ci dovrebbe consentire di rispondere alle esigenze che riguardano la Toscana, trovi esaurimento perché dimostrerebbe nella sostanza che vi è stata una buona programmazione. In ogni caso però, qualora questo non dovesse accadere, noi intendiamo prorogare i termini dell'avviso in modo tale che questo strumento sia a disposizione di tutti coloro che, esaurita la loro esperienza all'interno delle Forze Armate, donne o uomini che siano, intendano rientrare nella cosiddetta società civile. Quindi come vedete il tema che ho brevissimamente illustrato

perché non voglio tediarevi ulteriormente è un po' al di fuori della tematica della giornata di oggi ma riguarda comunque tutti quanti, tutte le persone che stanno vivendo la loro carriera militare e si accingono a lasciarla. Vi ringrazio.

**REGIONE TOSCANA
SETTORE LAVORO E FORMAZIONE CONTINUA**

**AVVISO PUBBLICO PER L'ASSEGNAZIONE DI VOUCHER PER OFFERTA
FORMATIVA MODULARIZZATA A FAVORE DEI MILITARI VOLONTARI**

POR OB 3 MISURA C4:

Premessa

La Regione Toscana adotta il presente avviso in coerenza ed attuazione:

- protocollo d'intesa tra Regione Toscana, Ministero della Difesa e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sottoscritto in data 13 gennaio 2003;
- del Regolamento (CE) n. 1260 del Consiglio del 21 giugno 1999 recante disposizioni generali sui fondi strutturali;
- del Regolamento (CE) n. 1784 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 luglio 1999 relativo al FSE;
- del QCS Ob. 3 Regioni Centro Nord;
- del Programma Operativo Ob. 3 della Regione Toscana approvato con Decisione della Commissione C (2004) n. 2622 in data 01/07/2004;
- del DGR 834/2004 che prende atto dell'approvazione del Programma Operativo Ob. 3 della Regione Toscana da parte della Commissione con Decisione C (2004) n. 2622;
- del Complemento di Programmazione approvato DGR 835/2004;
- del Regolamento (CE) n. 448/2004 della Commissione del 10 marzo 2004 che modifica il Regolamento (CE) n. 1685/2000 recante disposizioni di applicazione del Regolamento (CE) n.1260/1999 del Consiglio per quanto riguarda l'ammissibilità delle spese concernenti le operazioni cofinanziate dai fondi strutturali e che revoca il Regolamento (CE) n. 1145/2003;
- della Legge Regionale n. 32/2002 "Testo unico in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro";
- del Regolamento di esecuzione della LR 32/2002 approvato con decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 47/R del 26/07/2002;
- del Piano di indirizzo integrato ex articolo 31 LR 32/2002 approvato con delibera del Consiglio regionale n. 137/2003;
- della DGR 689/2004 "POR OB. 3 assegnazione delle risorse FSE della riserva di efficacia e di efficienza per gli interventi dei fondi strutturali agli organismi intermedi 2004/2006. Modifiche alla DGR 738 del 15 luglio 2002. Nuova ripartizione finanziaria 2000/2006";
- della DGR 73 del 06 febbraio 2006 con la quale sono state approvate le procedure operative per la programmazione, realizzazione e la rendicontazione degli interventi nell'ambito del POR Ob. 3 2000-2006.

Art. 1 Finalità.

Il presente avviso finanzia l'attribuzione di Voucher a valere sulla misura C4 del POR – OB. 3 con le seguenti finalità:

- sostenere la formazione attraverso voucher individuali per finanziare la domanda di formazione a favore di militari congedati o congedandi (a decorrere da 6 mesi prima del congedo a 6 mesi

dopo il congedo), appartenenti alla categoria militati volontari in servizio presso le forze armate italiane di stanza in Toscana o residenti in Toscana (Esercito, Aeronautica Militare, Marina Militare secondo quanto indicato dalle Legge 331/2000 e dal D.Leg. 216/2001).

Art. 2 Durata complessiva del bando e scadenze per la presentazione dei progetti.

Il presente bando ha validità fino ad esaurimento delle risorse finanziarie disponibili, e comunque non oltre il 31.05.07. Esso è soggetto ad integrazioni ed aggiornamenti, qualora si dimostrino necessari per la migliore attuazione dello stesso e/o per rispondere a nuovi e diversi obiettivi e finalità.

Art. 3 Tipologia di interventi ammissibili.

Il presente avviso finanzia a favore di militari congedati e congedandi da 6 mesi prima a 6 mesi dopo, voucher formativi ai fini dell'inserimento nel mondo del lavoro attraverso la partecipazione a corsi di formazione organizzati da agenzie accreditate presso la Regione Toscana.

Importo e spese ammissibili:

I voucher concorrono alla copertura totale delle spese sostenute dal richiedente per l'iscrizione ai corsi di cui sopra, eventuali costi per la stipula della fideiussione, fino ad un importo massimo di € 3.500,00.

Ai fini dell'ammissibilità le spese devono essere effettuate successivamente alla data di pubblicazione del presente bando.

Destinatari:

Militari congedati e congedandi da 6 mesi prima a 6 mesi dopo, in servizio presso le forze armate italiane di stanza in toscana o residenti in Toscana (Esercito, Aeronautica Militare, Marina Militare).

Art. 4 Risorse disponibili e vincoli finanziari.

I finanziamenti disponibili per l'assegnazione dei voucher per le attività 2006 sono quelli relativi all' annualità finanziaria 2006, per un importo previsto di 35.000,00 euro.

Le risorse sono erogate in base all'ordine di ricevimento delle domande di candidatura presentate, così come specificato nel successivo articolo 9, e fino ad esaurimento delle risorse disponibili per l'anno 2006.

Ogni voucher ha un importo massimo di € 3.500,00.

Art. 5 Modalità presentazione domande

Le domande dovranno essere inviate con Raccomandata A.R., a cura del richiedente, alla Regione Toscana – Settore Lavoro e Formazione Continua - Piazza della Libertà 16 - 50129 Firenze – a partire dal giorno 01.10.06. Fa fede la data del timbro postale di invio.

La Regione Toscana non assume responsabilità per eventuali disguidi postali di mancato recapito. Il mancato rispetto della scadenza prevista determina la non ammissibilità della domanda che non sarà sottoposta a valutazione.

Sul plico dovrà sempre essere riportata la dicitura "avviso pubblico per l'assegnazione di voucher per offerta formativa modularizzata a favore dei militari volontari".

Art. 6 Documenti da presentare.

Per la presentazione di richiesta di Voucher occorre:

- domanda di candidatura in bollo (euro 14,62) "allegato 1";
- formulario per interventi individuali, "allegato 2" in copia cartacea, corredato dei documenti richiesti in calce allo stesso;
- Domanda di iscrizione, "allegato 3"(con riportata l'indicazione del corso);
- fotocopia documento d'identità;

- attestazione dell'autorità militare competente circa la condizione del richiedente per coloro che sono in attesa di congedo o autocertificazione che il richiedente è stato posto in congedo "senza demerito" entro i 6 mesi antecedenti alla domanda.

Art. 7 Ammissibilità.

Le domande di Voucher sono ritenute ammissibili alla valutazione e finanziabili se:

- spedite entro i termini;
- presentate da soggetto ammissibile (art. 3 del Bando);
- compilate sull'apposito formulario e relative schede allegate;
- complete delle informazioni richieste (compilazione esaustiva e leggibile delle varie sezioni del formulario e piano finanziario);
- corredate dalle dichiarazioni, sottoscrizioni e documenti richiesti.

La mancanza dei suddetti requisiti determina la non approvabilità della richiesta di Voucher che non sarà quindi sottoposta alla successiva valutazione.

L'istruttoria di ammissibilità viene eseguita a cura del Settore Lavoro e Formazione Continua.

Art. 8 Responsabile del procedimento

Ai sensi della Legge n. 241/90 e successive modifiche e integrazione, la struttura amministrativa responsabile dell'adozione del presente avviso nonché per gli interventi previsti è il Settore Lavoro e Formazione Continua (Dirigente Responsabile Marco Matteucci).

Art. 9 Valutazione.

L'istruttoria delle domande sarà svolta dal Settore Lavoro e formazione Continua.

Le domande saranno ammesse a contributo e finanziate sulla base della data alla quale risultano pervenute all'amministrazione regionale, fino ad esaurimento delle risorse disponibili per l'anno 2006, e comunque non oltre il 31/05/2007, la quale procederà ogni 2 mesi, a partire dal 1/10/2006, a formalizzare l'elenco delle domande presentate e finanziate.

Tale elenco sarà trasmesso alla provincia sede del corpo militare di appartenenza, alla provincia, sede di effettuazione del corso, ove diversa dalla precedente, nonché al comando RFC TOSCANA.

Art. 10 Approvazione graduatorie e modalità di finanziamento.

La Regione Toscana approva bimestralmente l'elenco dei candidati ammessi al finanziamento sino all'esaurimento delle risorse finanziarie disponibili, come meglio indicato nel precedente articolo 9.

Nel caso in cui le risorse finanziarie disponibili dovessero incrementarsi, anche per effetto di rinunce o decadenze dal beneficio, sarà possibile lo scorrimento della graduatoria.

Il Settore Lavoro e Formazione Continua provvede alla pubblicazione degli elenchi dei candidati ed a notificare, mediante raccomandata AR, l'avvenuta assegnazione dei voucher ai soggetti richiedenti risultati ammissibili o l'eventuale esclusione con l'indicazione della motivazione della stessa.

Art. 11 Adempimenti e vincoli del beneficiario di voucher finanziato e modalità di erogazione del finanziamento.

Il vincitore di Voucher ha tempo 60 giorni dalla data di comunicazione di vincita, pena la revoca del finanziamento, per ritirare e consegnare agli uffici della Regione Toscana – Settore Lavoro e Formazione Continua - Piazza della Libertà 16 - 50129 Firenze - apposito "Atto unilaterale di impegno" compilato e sottoscritto. All'atto della restituzione del suddetto documento dovrà esibire ricevuta originale del pagamento comprovante l'avvenuta iscrizione all'attività formativa. Nel caso in cui l'iscrizione avvenga successivamente alla riconsegna del documento, ne darà comunicazione immediata e comunque entro 30 giorni dall'avvenuta iscrizione, termine oltre il

quale sarà dichiarato decaduto dal beneficio.

L'erogazione del finanziamento può essere effettuata, su indicazione del beneficiario del finanziamento concesso, in una delle seguenti forme:

- in un'unica soluzione alla conclusione dell'attività, previa consegna di tutta la documentazione richiesta ai fini della determinazione della spesa e del finanziamento pubblico concesso inclusa l'attestazione del conseguimento della qualifica e/o dell'attestato di frequenza di almeno l'80% delle ore del corso;
- con anticipazione del 90% del finanziamento concesso, previa presentazione di polizza fidejussoria a garanzia dell'importo anticipato, e pagamento della residua parte del finanziamento previa consegna di tutta la documentazione richiesta inclusa l'attestazione del conseguimento della qualifica e/o dell'attestato di frequenza di almeno l'80% delle ore del corso.

Art. 12 Tutela privacy e informativa sul trattamento dei dati personali.

I dati dei quali la Regione Toscana entra in possesso a seguito del presente bando verranno trattati nel rispetto del D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

Secondo la normativa indicata, tale trattamento sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza e di tutela della riservatezza e dei diritti dei richiedenti i Voucher.

Ai sensi dell'articolo 13 del D.lgs. n.196/2003, forniamo le seguenti informazioni:

1. I dati forniti verranno trattati per le finalità inerenti al Bando Regionale POR Ob. 3 Misura C3.
2. Il trattamento sarà effettuato con modalità Informatizzate.
3. Il conferimento dei dati è obbligatorio e l'eventuale rifiuto di fornire tali dati potrebbe comportare la mancata assegnazione del finanziamento.
4. I dati saranno comunicati alle Province interessate ed al Comando Militare RFC Toscana ma non saranno oggetto di diffusione.
5. Il titolare del trattamento è la Regione Toscana – Giunta Regionale.
6. La struttura amministrativa responsabile del procedimento è il Settore Lavoro e Formazione Continua.
7. Gli incaricati sono individuati nei dipendenti assegnati all'ufficio del responsabile.
8. In ogni momento l'interessato potrà esercitare il diritto di opposizione nei confronti del titolare del trattamento, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs.196/2003.

Art. 13 Informazioni sul bando.

Il presente bando è reperibile in internet nel sito della Regione Toscana seguendo il percorso: "www.rete.toscana.it/sett/lavoro" – "voucher per offerta formativa modularizzata a favore dei militari volontari". Informazioni possono inoltre essere richieste a Rosanna Menicatti tel 055/4382083 – e.mail rosanna.menicatti@regione.toscana.it

Allegati:

Domanda di candidatura (All. 1)

Formulario Voucher (All. 2), corredato da autodichiarazione;

Modello statistico "Domanda di iscrizione" (All. 3)

Allegato 1)
DOMANDA DI CANDIDATURA
(Fac simile)

Marca da bollo
 EURO 14,62

Luogo

data

Alla Regione Toscana
 Settore Lavoro e Formazione Continua
 Piazza della Libertà, 16
 50129 Firenze

Oggetto: POR OB. 3 FSE – Avviso regionale – Presentazione di voucher C4 riservati a militari volontari congedati o congedandi e richiesta finanziamento .

Il sottoscritto.....

Nato a Prov. il.....

Residente a

- In servizio presso il reparto..... (1)
- Già in servizio presso il reparto..... e congedato in data..... (1)

CHIEDE

Il finanziamento delle seguenti attività formative, per un importo di contributo regionale pari ad euro(fino ad un massimo di 3.500,00):

.....

Dichiara inoltre

che il costo totale dell'iscrizione alle attività formative ammonta ad euro e
 che la eventuale differenza con quanto richiesto è a carico del richiedente o di soggetti terzi non pubblici.

Dichiara altresì

di non aver usufruito in precedenza di altri finanziamenti pubblici finalizzati alla realizzazione anche parziale delle attività corsuali suddette e previste nel Voucher e si impegna per il futuro a non cumulare altri finanziamenti sulle stesse.

Si trasmettono con la presente domanda:

- ☐ Formulario di presentazione voucher C4 (all. 2)
- ☐ Modello statistico "Domanda di iscrizione" (all. 3)
- ☐ Fotocopia di documento valido
- ☐ Dichiarazione dell'autorità Militare competente dalla quale si evince la data di congedo effettivo o presunto
- ☐ eventuali altri allegati (specificare)

.....

Firma

.....

(1) – Allegare specifica attestazione dell'Autorità Militare

Allegato 2)
FORMULARIO PER INTERVENTI INDIVIDUALI
Misura C4
Voucher per Militari in ferma breve

REGIONE TOSCANA

**Direzione Generale
Politiche Formative, Beni e
Attività Culturali**

***Settore Lavoro e
Formazione Continua***

**P.O.R. OBIETTIVO 3
2000-2006
MISURA C4**

FORMULARIO

**VOUCHER PER OFFERTA
FORMATIVA MODULARIZZATA A
FAVORE DEI MILITARI IN FERMA
BREVE**

DATI ANAGRAFICI E RESIDENZA DEL RICHIEDENTE

Nome _____ Cognome _____

Nazionalità _____ Sesso M/___/ F/___/

Nato a *(indicare il Comune)* _____

Provincia _____ il _____

Codice Fiscale _____

Residente a: _____ Prov.: _____

Via/piazza _____ CAP _____

Domicilio *(da compilarsi solo se diverso dalla residenza)* _____

Reparto di appartenenza: _____

Recapiti del richiedente:

Telefono _____

Cellulare _____

Email _____

SCHEDA PREVISIONE FINANZIARIA VOUCHER (PED)	
TITOLO CORSO	

MATRICOLA (a cura della Regione Toscana)	
---	--

B	COSTI DIRETTI	Euro
B 2.4.11	Spese amministrative voucher (iscrizione)	
C	COSTI AMMINISTRATIVI GENERALI	Euro
C 17	Servizi finanziari e legali per apertura polizza fidejussoria (nel caso di opzione di anticipo del 90%)	
	COSTO TOTALE (fino a un massimo di € 3.500,00)	

Nota: per l'ammissibilità delle spese è obbligatorio osservare quanto disposto dalla deliberazione della Giunta Regionale n. 73/2006 e successive modifiche ed integrazioni).

Finanziamento richiesto: Euro _____, _____ (vedasi art. 3, paragrafo "Tipologia di interventi ammissibili, importo e spese ammissibili")

Forma di pagamento del voucher:

- A) Unica soluzione al termine del corso di formazione / __ /
 B) Anticipazione quota / __ /

Documenti allegati:

- autodichiarazione
- altro (specificare): _____

Data _____

Firma _____
 (allegare fotocopia documento d'identità)

AUTODICHIARAZIONE

Il sottoscritto _____

Nato a _____ Prov. _____

il _____

Residente a _____ CAP _____ Prov. _____

In via/piazza _____

Consapevole della responsabilità penale cui può andare incontro per dichiarazioni mendaci, falsità in atti e uso di atti falsi, così come disposto dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000,

DICHIARA

- 1. di non usufruire, attualmente o in futuro, di finanziamenti pubblici per la frequenza alle medesime annualità di corso di formazione, per il quale si richiede il presente voucher.**

Data _____

Firma _____

Dichiarazione resa ai sensi dell' art. 47 del D.P.R. 445/2000

Allegato 3 DOMANDA DI ISCRIZIONE (a fini statistici)

Anno	DOMANDA DI ISCRIZIONE	REGIONE TOSCANA
<i>A cura dell'Ente Gestore</i>	Ammesso inizio corso ☐ 1.	Non ammesso inizio corso ☐ 2.
l'inizio del corso ☐ 3.	Ammesso dopo	
TITOLO DELL'INTERVENTO		MATRICOLA • • • • •
ENTE PROPONENTE		ENTE GESTORE
...l... sottoscritto/a		nato/a il • • • • •
a (.....) Stato		giorno mese anno
		codice fiscale • • • • •
CONSAPEVOLE DELLE RESPONSABILITÀ E DELLE PENE STABILITE DALLA LEGGE PER FALSE ATTESTAZIONI E MENDACI DICHIARAZIONI, SOTTO LA SUA PERSONALE RESPONSABILITÀ (ARTT. 48-76 D.P.R. 28/12/2000, N°445)		
DICHIARA		
- di essere di sesso ☐ M. ☐ F.	- di essere cittadino: Italiano ☐ 1.	Comunitario ☐ 2.
		Extracomunitario ☐ 3.
di risiedere in via/piazza n. località		
comune C.A.P. provincia telefono • • • • • / • • • • •		
(se la residenza è diversa dal domicilio) cellulare • • • • • / • • • • •		
di essere domiciliato in via/piazza n. località		
comune C.A.P. provincia telefono • • • • • / • • • • •		
prefisso numero		
- di essere in possesso del titolo di studio di: ☐ 1. licenza elementare o nessun titolo ☐ 2. licenza media inferiore o superamento biennio scuola superiore ☐ 3. diploma di qualifica acquisito tramite corso scolastico ☐ 4. qualifica professionale acquisita tramite corso di formazione professionale ☐ 5. qualifica acquisita tramite apprendistato ☐ 6. diploma di maturità e diploma di scuola superiore ☐ 7. qualifica professionale post diploma ☐ 8. certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS) ☐ 9. diploma universitario, laurea di base o equipollenti (anche ISEF Conservatorio) ☐ 10. master post laurea di base ☐ 11. laurea specialistica ☐ 12. diploma post laurea (master, dottorato, specializzazione)		
- di avere frequentato e interrotto senza conseguire il titolo di studio, la scuola e la classe sotto indicate: - scuola media inferiore ☐ 1. ☐ 2. ☐ 3. - scuola media superiore ☐ 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. - università ☐ 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐ 6.		
di essere iscritto al Centro per l'impiego di ☐ SI ☐ NO dal • • • • •		
- di essere nella condizione professionale di: ☐ 1. in cerca di prima occupazione (chi non ha mai lavorato non studia e cerca lavoro) <i>compilare la sezione "A"</i> ☐ 2. occupato (anche chi ha occupazione saltuaria/atipica e chi è in C. I. G. ordinaria) <i>compilare la sezione "B"</i> ☐ 3. disoccupato (chi ha perso il lavoro anche saltuario/atipico e C.I.G. straordinaria) <i>compilare la sezione "C"</i> ☐ 4. studente (chi frequenta un corso regolare di studi) ☐ 5. mobilità (iscritti alle liste di mobilità) <i>compilare la sezione "C"</i> ☐ 6. inattivo (chi non ha e non cerca lavoro)		
SEZIONE "A" – IN CERCA DI PRIMA OCCUPAZIONE - di cercare lavoro: ☐ 1. da meno di 6 mesi ☐ 2. da 6 a 11 mesi ☐ 3. da 12 a 24 mesi ☐ 4. da oltre 24 mesi		
SEZIONE "B" – OCCUPATO O IN C. I. G. ORDINARIA ...l... sottoscritt... dichiara unfine di essere a conoscenza che l'accettazione della presente domanda è subordinata all'effettuazione del corso e al raggiungimento del numero di allievi previsto o, in caso di soprannumero, di essere oggetto di una selezione. – allegati n. come richiesto dal bando di ammissione. Per i minori di 18 anni firma del genitore o di chi ne esercita la patria potestà DATA		
- di essere nella seguente condizione rispetto a: RAPPORTO DI LAVORO ☐ 1. interinale ☐ 2. a tempo determinato ☐ 3. a tempo indeterminato ☐ 4. in Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria ☐ 5. LSU LPU ☐ 6. contratto di Formazione Lavoro ☐ 7. apprendistato ☐ 8. tirocinio di lavoro, Borsa di lavoro Piano d'inserimento professionale ☐ 9. tirocinio obbligatorio per iscrizione ad albo professionale ☐ 10. autonomo POSIZIONE PROFESSIONALE <i>Lavoro dipendente</i> ☐ 1. dirigente ☐ 2. direttivo - quadro ☐ 3. impiegato o intermedio ☐ 4. operaio, subalterno e assimilati ☐ 5. apprendista ☐ 6. lavorante presso il proprio domicilio per conto di imprese <i>Lavoro autonomo</i> ☐ 7. imprenditore ☐ 8. libero professionista ☐ 9. lavoratore in proprio ☐ 10. collaboratore occasionale o coordinato e continuativo ☐ 11. socio di cooperativa ☐ 12. coadiuvante familiare SEZIONE "C" – DISOCCUPATO, IN MOBILITÀ O C.I.G. STRAORDINARIA di essere disoccupato, ☐ 1. da meno di 6 mesi ☐ 2. da 6 a 11 mesi in mobilità o C.I.G.: ☐ 3. da 12 a 24 mesi ☐ 4. da oltre 24 mesi di avere frequentato una ☐ 1. da meno di 6 mesi ☐ 2. da 6 a 11 mesi politica attiva del lavoro: ☐ 3. da 12 a 24 mesi ☐ 4. da oltre 24 mesi		
		FIRMA DEL RICHIEDENTE

Le Forze armate nel codice delle pari opportunità: note illustrative
Avv. Irene Romoli

Vorrei innanzitutto ringraziare l'Avvocato Capponi per l'invito a partecipare a questo convegno, e per avermi dato la possibilità di affrontare il tema della parità di trattamento all'interno delle Forze Armate, così come concepita dal Codice delle Pari Opportunità, emanato nel 2006 attraverso il decreto legislativo n. 198, relativamente alle Forze Armate e alle carriere militari e quindi alla tutela contro le discriminazioni in questo specifico ambito.

Gli articoli che interessano e che mi accingo dunque ad illustrare sono gli articoli 32, 33 e 34 del Codice, che appunto riguardano la tutela contro le discriminazioni nelle Forze Armate.

L'articolo 32 pone una norma di principio, che in generale stabilisce il divieto di discriminazione nell'arruolamento nelle Forze Armate e nei Corpi speciali: ***“Le Forze armate ed il Corpo della guardia di finanza si avvalgono, per l'espletamento dei propri compiti, di personale maschile e femminile”***.

Il principio è sancito nel senso di garantire la possibilità, nell'ambito delle Forze Armate e del Corpo della Guardia di Finanza e nell'espletamento dei rispettivi compiti, di avvalersi sia di personale maschile che di personale femminile.

In questo caso, è specificato al successivo articolo 33, il reclutamento avviene per entrambi i sessi su base volontaria, ferme restando naturalmente le analisi relative all'accertamento per l'idoneità al servizio e a quelle che eccezionalmente sono previste come aliquote di ingresso. In questo ultimo specifico caso, come previsto dal Codice, esistono dei regolamenti emanati in sede ministeriale che stabiliscono appunto eccezionali aliquote di ingresso volte alla valutazione della idoneità al servizio, sia degli uomini che delle donne (*“Il reclutamento del personale militare femminile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza è effettuato su base volontaria secondo le disposizioni vigenti per il personale maschile, salvo quanto previsto per l'accertamento dell'idoneità al servizio militare del personale femminile dai decreti di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, e salve le aliquote d'ingresso eventualmente previste, in via eccezionale, con il decreto adottato ai sensi della legge medesima”*).

Per quanto riguarda il successivo articolo 33, che è quello dedicato nella sua seconda parte alla tutela della maternità della donna soldato, occorre evidenziare come la norma in esso contenuta si riferisca alla tutela della donna soldato in maternità allorquando frequenti accademie, scuole allievi e corsi di formazione iniziale. La tutela si estende anche alla fase di addestramento per il personale femminile di truppa.

Ebbene, intanto è da tenere in considerazione che il Codice delle Pari Opportunità tutela la fase relativa alla gravidanza e al puerperio, mentre invece nulla è specificato in relazione ai successivi ed eventuali congedi parentali.

Per quanto riguarda la tutela nella fase della gravidanza e del puerperio della donna che frequenti accademie e scuole allievi, è previsto che la stessa come per il lavoro subordinato si astenga obbligatoriamente dalla frequentazione di questi corsi nei due mesi precedenti alla data presunta del parto, come appunto stabilito dall'articolo 16 del decreto legislativo 151 del 2001 (Testo Unico sulla maternità). La norma infatti così recita: *“Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, nonché il personale femminile volontario di truppa in fase di addestramento e specializzazione iniziale, è posto in licenza straordinaria per maternità a decorrere dalla presentazione all'amministrazione della certificazione attestante lo stato di gravidanza, fino all'inizio del periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Il periodo di assenza del servizio trascorso in licenza straordinaria per maternità non è computato nel limite massimo previsto per le licenze*

straordinarie" (Art. 33, comma secondo).

La medesima norma specifica inoltre che vi è la possibilità di un'astensione anticipata dal lavoro, allorquando l'allieva venga posta in licenza straordinaria, per ragioni inerenti naturalmente alla salute.

La licenza straordinaria in questo caso non è computata nel limite massimo stabilito per la fruizione, appunto, delle licenze straordinarie medesime. In questo caso, infatti, la licenza straordinaria può essere in qualche misura assimilata alla interdizione per il lavoro subordinato, che si realizza allorquando le condizioni ambientali lavorative siano pregiudizievoli per la salute della donna (*"La licenza straordinaria per maternità di cui al comma 3 è assimilata ai casi di estensione del divieto di adibire le donne al lavoro previsti dall'c), del articolo 17, comma 2, lettera decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Al personale femminile, nel predetto periodo di assenza, è attribuito il trattamento economico di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero, qualora più favorevole, quello stabilito dai provvedimenti previsti dall'articolo 2, commi 1 e 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195"*, art. 33, comma quarto).

Ebbene, a mio avviso può parlarsi di una sorta di assimilazione tra la norma di Codice della Pari Opportunità all'articolo 17 lettera c) del Testo Unico sulla maternità, norma applicabile allorquando si verificano in azienda condizioni pregiudizievoli per la lavoratrice madre, e non sia possibile effettuare una modifica delle mansioni della medesima. Laddove possibile, infatti, la lavoratrice madre dovrebbe essere adibita a mansioni meno gravose per la salute della lavoratrice stessa e del nascituro.

Nel caso inerente alle Forze Armate, è d'altra parte lasciata all'allieva la possibilità di chiedere l'esenzione da qualsiasi attività fisica inerente al corso, fino a che non venga raggiunto il periodo di interdizione obbligatoria. Cioè fino al conseguimento dei due mesi precedenti la data presunta del parto. In questo caso, la domanda sarà accolta dal Comandante di Corpo in relazione agli obiettivi didattici del corso e previo parere del servizio sanitario dell'istituto di formazione.

Potremmo quindi proporre una sorta di parallelismo tra quello che è il lavoro subordinato e l'ambito delle Forze Armate, posto in questo senso: nell'ambito delle Forze Armate è l'allieva che richiede l'esenzione dall'attività fisica prevista dal corso di studi; per il lavoro subordinato, invece, si ha uno spostamento a mansioni meno gravose per la tutela della salute.

Laddove però l'esenzione dall'attività fisica prevista dal corso di studi non sia congruente con le finalità del corso medesimo, e quindi la domanda dell'allieva non possa essere accolta, si avrà necessariamente un'astensione anticipata, e quindi una licenza straordinaria.

Stesso discorso nel caso del lavoro subordinato, allorquando lo spostamento a mansioni meno gravose non sia possibile per ragioni organizzative aziendali: anche in questo caso si avrà infatti un'astensione anticipata dal lavoro.

Occorre a questo punto domandarsi quali conseguenze si incontrino nell'ipotesi in cui non sia possibile astenersi dalla attività fisica, e dunque sia necessario avere una astensione anticipata dal corso di studi. Ebbene, secondo l'ultimo comma dell'art. 33, l'allieva in questo caso, trovandosi costretta ad interrompere il corso di studi, avrà diritto a frequentare il primo corso utile successivo. Al termine della frequentazione del primo corso utile successivo conseguirà d'altra parte un titolo di anzianità che retroagisce al corso originariamente frequentato ed interrotto appunto per causa di maternità (*"Il personale militare femminile appartenente alle Forze armate, all'Arma dei carabinieri e alla Guardia di finanza che, ai sensi degli articoli 16 e 17 del decreto legislativo n. 151 del 2001, non possa frequentare i corsi previsti dalle relative normative di settore, è rinviato al primo corso utile successivo e, qualora lo superi con esito favorevole, assume l'anzianità relativa al corso originario di appartenenza"*, art. 33, comma quinto).

Il tutto, naturalmente, laddove sia stato necessario porre in essere una astensione anticipata dal lavoro, oppure allorquando non sia stato possibile conseguire il titolo previsto dal corso per astensione obbligatoria.

Infine e mi avvio alla conclusione, l'articolo 34 è dedicato al divieto di discriminazione nelle

carriere militari. Secondo la norma in esame, *“lo stato giuridico del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza (comma primo).*

L'avanzamento del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza (comma secondo).

Le amministrazioni interessate disciplinano gli specifici ordinamenti dei corsi presso le accademie, gli istituti e le scuole di formazione in relazione all'ammissione ai corsi stessi del personale femminile (terzo comma).

La norma stabilisce una assoluta parità di trattamento nell'avanzamento di carriera, sia per il personale maschile che per il personale femminile, e prevede appunto l'applicabilità delle medesime disposizioni previste per il personale maschile anche al personale femminile.

Le singole amministrazioni hanno il compito di disciplinare i rispettivi ordinamenti, in relazione ovviamente all'ammissione al corso di studio e al conseguimento dei titoli.

In realtà c'è da tenere in considerazione che il Codice Pari Opportunità nulla dice a questo proposito, cioè in merito alla possibilità che la donna si trovi costretta ad interrompere per ragioni di maternità la frequentazione di corsi volti appunto al conseguimento di titoli necessari per l'avanzamento di carriera.

Ovviamente vista la previsione di cui all'articolo 33, relativamente ai corsi per allievi, parrebbe plausibile tentare un'interpretazione della stessa quale norma di principio e dunque ritenerla applicabile anche all'ipotesi di cui all'articolo 34. Vi è peraltro da considerare, a questo proposito, che l'articolo 33 è dedicato alla frequentazione dei corsi di studio per gli allievi, mentre invece l'articolo 34 si riferisce all'avanzamento di carriera. Alcuno specifico richiamo è stato effettivamente previsto dal legislatore: occorrerà dunque valutare in sede di applicazione pratica della norma, quale interpretazione andrà consolidandosi.

Ringrazio per l'attenzione.

Lettura scenica a cura di Carolina Gentili

Dalle Leggi di Platone

La mia legge direbbe per le donne le stesse cose dette per gli uomini, e cioè che anche le donne dovrebbero praticare gli stessi esercizi: e farei questo discorso senza temere neppure quel che si dice dell'equitazione e della ginnastica, e cioè che quegli esercizi sono più che convenienti per gli uomini e non solo per le donne. Mi sono convinto di queste cose ascoltando antichi racconti, che ora so, per così dire, che vi è un numero immenso di donne che vivono nel Ponto, e che chiamano Sauromatidi, alle quali non viene soltanto ordinato, come ai maschi, di prendere confidenza con i cavalli, ma anche nell'uso degli archi e delle altre armi. E allo stesso modo dei maschi di esercitarsi in tali pratiche. Inoltre a tal proposito posso fare qualche altra riflessione: lo dico che se queste cose possono avvenire in tal modo, la cosa più stolta di tutte è che oggi avviene nei nostri luoghi è che uomini e donne non si applicano con ogni sforzo concordemente a queste pratiche. In un certo senso uno Stato che si trova o viene ad essere in tali condizioni, partendo con gli stessi fini e dovendo affrontare le stesse fatiche, ottiene la metà dei risultati anziché il doppio. E questo sarebbe un incredibile errore del legislatore.

Ora chi non voglia accettare questa legge, deve ricercarne un'altra, mentre la nostra esortazione a tal proposito non smetterà di sostenere che il genere femminile presso di noi deve prendere a parte dell'educazione di tutto il resto come il sesso maschile. Ed ecco la riflessione che a tal

proposito si dovrebbe fare. Se le donne non partecipassero insieme agli uomini del loro modo di vivere, non sarebbe forse necessario predisporre per loro un altro ordinamento? Quali fra le regole che oggi si presentano noi preferiremmo al posto di questa comunanza di vita che ora noi abbiamo loro ordinato? Dovremmo comportarci come i Traci? E molte altre genti che si servono delle donne per coltivare la terra, pascolare gli animali e le greggi, e compiere altri servizi, senza che vi sia alcuna distinzione con gli schiavi? O fare come facciamo noi e i nostri vicini? Presso di noi la cosa avviene in questo modo. Dopo aver ammassato insieme, come si dice, tutti i beni in una unica abitazione, affidiamo alle donne il compito di amministrarle e di coordinare i lavori al telaio e tutta la tessitura in genere. Oppure, Megillo, proponiamo quel sistema che sta a metà fra questi, quello Laconico? E quindi le ragazze devono trascorrere la vita prendendo parte della ginnastica e della musica, mentre le donne, pur non occupandosi della tessitura, devono vivere secondo uno stile di vita severo, che sia per nulla vile e volgare, e che raggiunga una via di mezzo fra la cura della casa, l'amministrazione domestica, l'allevamento dei figli senza partecipare alla guerra? Sicché, se per caso vi fosse necessità di combattere in battaglia per lo Stato e i figli non sarebbero capaci di usare con l'arte l'arco, come le Amazzoni, o le altre armi da lancio, né di imitare la dea quando prende in mano lo scudo e la lancia, così da opporsi nobilmente al saccheggio della patria. Ma, se non altro, sarebbero forse in grado di provocare la paura dei nemici presentandosi schierate. Vivendo secondo questo stile di vita, esse non avrebbero affatto il coraggio di imitare le Sauromatidi, ma accanto altre donne queste donne sembrerebbero uomini. Colui che fra di voi voglia elogiare su questo punto i vostri legislatori, lo faccia pure. Per quanto mi riguarda invece non muterò parere. Il legislatore non deve lasciare le cose a metà, ma deve completare. Se egli permette che le donne si concedono alla mollezza, e le perde abbandonandole a un tenore di vita sconsiderato, prendendosi cura solo dei maschi, egli lascia in eredità allo Stato una vita che è felice solo a metà, e non doppia.

Gioconda Belli, da "La donna abitata"

Ai nostri tempi, quando sopraggiunse la guerra, ci furono molte donne che dovettero svegliarsi e riconoscere lo svantaggio di aver passato tanto tempo coltivando l'ozio e la docilità. Ero stata fortunata. Anche se questo faceva infuriare mia madre. Avevo sempre avuto una inclinazione per i giochi dei ragazzi, per gli archi e le frecce. Lei non concepiva che le donne potessero guerreggiare, accompagnare gli uomini. Quella sera quando Yarince arrivò coi suoi uomini a Taguzgalpa, il giorno che i nostri occhi erano rimasti incatenati per sempre, lei lo seppe. Seppe che all'alba io me ne sarei andata con lui a combattere contro gli invasori. Mi aspettò accanto al fuoco. Quando mi avvicinai mi guardò, lo sguardo triste che le era apparso dal momento in cui i combattimenti con gli spagnoli non erano più state lontane notizie. Le sue forti mani schiacciavano la pasta di mais dandole forma rotonda. "Sei stata con i guerrieri" mi disse. E la sua voce diceva: hai commesso uno sbaglio. Non è il posto di una donna, ti hanno sconvolto il sangue. "Vengono da lontano" dissi, "dai Carabi. Dicono che dobbiamo ribellarci, lottare. Altrimenti tutto finirà, ci ammazzeranno per prendere le terre, i laghi l'oro, distruggeranno il nostro passato, i nostri dei. Molti uomini domani andranno a combattere con loro. Ricomporremo le vecchie inimicizie. Ci uniremo contro gli uomini biondi. Anche io voglio andare." "Ti ho detto che la battaglia non è adatta alle donne. Il mondo è stato disposto con saggezza. Il tuo ombelico è sepolto sotto le ceneri del focolare. Quello è il tuo posto. Lì è il tuo potere." "Yarince il capo, ha detto che mi avrebbe portato con sé." "Sì", disse mia madre, "ho visto come ti guardava in piazza. Ti ho visto guardarlo." Abbassi gli occhi. Niente di ciò che mia madre aveva nel cuore rimaneva occulto. "E' destino delle donne seguire l'uomo" disse. Non è una maledizione. Se ti ama dovrà preparare una cerimonia per tuo padre, fare le offerte, ottenere la benedizione della tribù." "Ma siamo in guerra. Ora non è possibile fare tutto ciò. Dobbiamo partire domani all'alba. Madre non maledirmi,

dammi la tua benedizione” dissi inginocchiandomi per terra. “Non ti guida nient’altro che l’istinto” mi disse. Sarà possibile che tu mi dia una ragione in più per maledire gli spagnoli? Ci rimangono solo due strade madre dissi rimettendomi in piedi.” Maledirli o combatterli. E’ necessario che io parta. Non è solo per Yarince. Io so usare l’arco e le frecce, non sopporto l’immobilità delle lunghe giornate, l’attesa di quello che dovrà succedere. Sento nel profondo che il mio destino è partire. Ricordo che tese le mani, le palme bianche per aver impastato il mais e arrotondato le tortillas. Le alzò e le abbassò ancora. Chinò la testa senza dire più niente. Mi sembra ancora di vederla. Forte come un vulcano all’alba con le sue dolci forme che si stagliano nel controluce della porta quell’ultimo mattino della mia partenza che mi saluta con la mano tesa, una mano che sembrava un ramo secco e senza speranza. Lei fu il mio unico dubbio, lei quella che mi insegnò l’amore. Dopo la battaglia di Maribios, quella degli scuoiati come la chiamarono gli invasori, ci fu un momento in cui vissi il mio sesso come una maledizione. Passarono giorni a discutere le mosse seguenti, mentre a me toccava il compito di andare a caccia nei dintorni e cucinare il cibo. Io ero forte e le mie intuizioni più di una volta ci avevano salvato da una imboscata. Ero dolce, spesso i guerrieri mi parlavano dei loro sentimenti. Avevo un corpo capace di dare la vita in nove lune e sopportare il dolore del parto, io potevo combattere, ero abile quanto chiunque altro con l’arco e le frecce e inoltre ero capace di cucinare e danzare per loro nelle notti placide. Loro però non sembravano apprezzare queste cose. Mi lasciavano da parte quando si doveva pensare al futuro o prendere decisioni di vita o di morte.

Irma Marchiani, dalle Lettere dei condannati a morte della Resistenza

Carissimo Piero, mio adorato fratello.

La decisione che oggi prendo, da tempo cullata, mi detta che io debba scriverti queste righe. Sono certa mi comprenderai perché tu sai benissimo di che volontà io sono, faccio, seguo il mio pensiero, l’ideale che pure un giorno nostro nonno ha sentito, faccio già parte di una Formazione e ti dirò che il mio comandante ha molta stima e fiducia in me. Spero di essere utile, spero di non deludere i miei superiori. Non ti meraviglia questa mia decisione, vero?

Sono certa sarebbe pure la tua, se troppe cose non ti assillassero. Bene, basta uno della famiglia e questa sono io. Quando un giorno ricevetti la risposta ad una lettera di Palli, che lo invitavo qui, fra l’altro mi rispose “che diritto ho io di sottrarmi al pericolo comune?” E’ vero ma io non stavo qui per stare calma, ma perché questo paesino piace al mio spirito, al mio cuore. Ora però tutto è triste, gli avvenimenti in corso coprono anche le cose più belle di un velo triste. Nel mio cuore si è fatta l’idea (purtroppo non da troppi sentita) che tutti più o meno è doveroso dare il suo contributo. Questo richiamo è così forte che lo sento tanto profondamente, che dopo aver messo a posto tutte le mie cose parto contenta. “Hai nello sguardo qualcosa che mi dice che saprai comandare”, mi ha detto il mio comandante. “La tua mente dà il massimo affidamento. Donne non mi sarei mai sognato di assumere, ma tu sì.” Eppure mi aveva veduto solo due volte. Saprò fare il mio dovere, se Iddio mi lascerà il dono della vita sarò felice. Se diversamente non piangere. Non piangere per me.

Ti chiedo una cosa sola: non pensarmi come una sorellina cattiva. Sono una creatura di azione, il mio spirito ha bisogno di spaziare, ma sono tutti ideali alti e belli. Tu sai benissimo, caro fratello, certo sotto la mia espressione calma, quieta forse, si cela un’anima desiderosa di raggiungere qualcosa. L’immobilità non è fatta per me, se i lunghi anni trascorsi mi hanno immobilizzato il fisico, ma la volontà non si è mai assopita. Dio ha voluto che fossi più che mai pronta oggi. Pensami, caro Piero, e benedicimi. Ora vi so tutti in pericolo e del resto è un po’ dappertutto. Dunque ti saluto e ti bacio tanto tanto e ti abbraccio forte.

Tua sorella Paggetto.

IV SESSIONE TAVOLA ROTONDA “STELLETTE DIVISE E LAVORO”: ESPERIENZE E PROSPETTIVE

Coordina

Dr.ssa Anna Santucci
Giornalista

Dottorressa Anna Santucci

Io saluto tutti. Mi fa piacere di vedervi così tanti e numerosi. Quando mi hanno chiesto di presenziare a questa tavola rotonda, di coordinarla sono rimasta molto entusiasta. Prima ragione è che io ho tre figlie femmine e tutto quello che contribuisce alla crescita delle donne e quindi anche delle donne in divisa secondo me deve essere in tutti modi promosso. Seconda ragione è che la nostra emittente televisiva si è sempre dimostrata aperta a tutte quelle che sono le iniziative organizzate dal Colonnello Procaccini in rappresentanza dell'Esercito. Infine perché è necessario davvero fare una riflessione sul concetto di divisa.. Forse dobbiamo considerarci tutte noi donne, anche noi giornaliste, le imprenditrici, donne in divisa. Le donne in divisa attualmente sono tantissime. Ma queste che andiamo ad ascoltare oggi forse sono le pioniere di un mondo che è sconosciuto. Vorrei dare la parola proprio a loro chiedendogli di raccontare le loro esperienze dirette per farci vivere le diverse situazioni in cui si trovano. Chiederei subito di intervenire al Tenente di Vascello Cristiana Giardino che è Ufficiale addetto al Nucleo Sezione Personale militare femminile dello Stato Maggiore della Marina.

Ten. di Vascello Cristiana Giardino

Ufficiale addetto Nucleo Sezione personale militare femminile
Stato Maggiore della Marina

Sono il Tenente di Vascello Cristiana Giardino, Ufficiale addetto al Nucleo Personale militare femminile del I Reparto Personale dello Stato Maggiore della Marina. Sono un Ufficiale del Corpo di Commissariato della Marina Militare e sono entrata in Marina tramite un concorso per nomina diretta riservato cioè ai laureati. “Il mio ingresso è avvenuto nel 2000, anno dei primi reclutamenti, del personale femminile nelle Forze Armate ed insieme a me sono stati arruolati altri ufficiali donna sia nei cosiddetti Corpi tecnici ovvero genio navale e armi sia medici che capitanerie di porto”. Nello stesso anno sono iniziati i reclutamenti dei primi allievi donna tramite corsi normali dell'Accademia navale per tutti i corpi compreso lo Stato Maggiore. In quella occasione fu deciso di impiegare quali ufficiali inquadratori personale militare di Forze Armate straniere, in particolare un Sottotenente di Vascello della Marina spagnola per gli allievi donne e un Tenente di Vascello della Marina statunitense per gli ufficiali donne a nomina diretta. Tale scelta si è rilevata opportuna in attesa che si formassero nostri ufficiali con una adeguata anzianità al fine di poter essere impiegati quali inquadratori. Dopo aver frequentato un corso formativo in Accademia sono stata destinata a bordo di una nave militare per due anni come Ufficiale addetto al reparto amministrativo/logistico di bordo. L'esperienza di imbarco è stata molto significativa sia per l'aspetto strettamente professionale ma soprattutto per l'esperienza personale. La nave sulla quale sono stata imbarcata infatti è stata impegnata a lungo in missioni fuori area in particolare nell'Enduring Freedom in Afghanistan nel 2002 e per diversi mesi sono

stata lontana da casa e dalla famiglia. Tuttavia l'esperienza a bordo è stata più che positiva. Perché solo in questi contesti in particolare su una nave in cui vi è un contatto giornaliero con le persone con cui si lavora in situazioni di difficoltà si può creare un legame di "mutua assistenza" per cui si sente di far parte di una famiglia anche se molto allargata. Proprio l'esperienza maturata durante il periodo di imbarco mi ha consentito di affrontare con una certa preparazione l'incarico successivo che ho assunto presso il Reparto Personale dello Stato Maggiore della Marina. Infatti da qualche anno mi occupo di monitorizzare l'inserimento del personale femminile nella Forza Armata e di affrontare le questioni rilevanti legate all'ingresso delle donne in questo ambito professionale particolare. La Marina Militare sin dall'inizio ha scelto di attuare una politica di assoluta parità uomo donna sia nelle fasi del reclutamento che nell'accesso ai diversi gradi, qualifiche, specializzazioni, incarichi. Conseguenza diretta di questa scelta è stata ed è quella di sottoporre uomini e donne a identiche prove selettive per l'ingresso, medesimi incarichi, obblighi di comando e di imbarco, identiche opportunità di avanzamento di grado e di carriera. La Marina però si è trovata ad affrontare delle complessità legate principalmente alla situazione alloggiativa sulle sue unità navali. Fino al 2000 infatti le navi erano frequentate da solo personale maschile pertanto numerosi sono stati gli interventi di adattamento delle unità navali alle esigenze del personale femminile, principalmente per garantire standard adeguati di privacy a tutto l'equipaggio non potendo consentire l'uso promiscuo di locali di vita e di locali igienici di bordo. Questa esigenza è risultata particolarmente gravosa per la Marina che non potendo ricorrere a costosi adeguamenti generalizzati ha avuto la necessità di estendere con gradualità la presenza femminile sulle navi progettando su quelle nuove impianti autonomi e locali separati gli uni dagli altri. E' stato ritenuto correttamente infatti preferibile rendere flessibile l'imbarco creando locali utilizzabili singolarmente o da piccolissimi nuclei dell'uno o dell'altro sesso in modo da non creare situazioni logistiche per le donne radicalmente diverse e migliori per quelle degli uomini ma ambienti che fossero utilizzati da tutti senza promiscuità. Proprio per consentire un ingresso graduale del personale femminile nel particolare ambiente di bordo ove si svolge una lunga parte dell'iter di carriera di ufficiali sottoufficiali e volontari la nostra Forza Armata ha scelto di reclutare prima le donne del ruolo degli ufficiali e solo successivamente nelle categorie dei sottoufficiali e della truppa. Tale scelta era finalizzata a disporre in servizio di ruoli sovraordinati prima di immettere quelli sottoposti in modo da avere da un lato garanzie di adeguate possibilità di controllo e di gestione del personale femminile e dall'altro permettere la creazione di categorie di ufficiali con una anzianità progressivamente maggiore rispetto a quella dei sottoufficiali e della truppa in previsione soprattutto della peculiarità dell'impiego a bordo. L'anzianità di bordo ha particolari riflessi nell'ordinata vita di una nave e si è voluto così conciliare una esigenza di praticità con la tradizione marinairesca. Inoltre quale ulteriore azione per consentire questa gradualità di inserimento delle donne per i primi anni e fino al 2005 erano previsti immissioni in ruolo di personale femminile che oscillavano tra il 20 e il 50% a seconda dei corpi e dei ruoli progressivamente incrementate fino a raggiungere per i reclutamenti per l'anno 2006 il 100%. A tal proposito diciamo che da uno studio effettuato dallo Stato Maggiore Marina l'ingresso in Accademia delle donne si è attestato anche in questa occasione attorno al 20% quindi siamo sempre nella media delle aliquote degli anni precedenti. Per la Marina l'abolizione delle aliquote massime si deve però temperare con l'esigenza di garantire una alimentazione minima dei ruoli del personale femminile pari almeno al 20% per consentire una graduale immissione della componente femminile in ambienti che non permettono promiscuità e flessibilità di sfruttamento degli spazi. In sostanza l'individuazione di congrui moduli di impiego si rende necessario per consentirne la piena efficacia e la corretta integrazione, evitare spiacevoli forme di emarginazione e raggiungere in termini di efficacia e di integrazione una aliquota ottimale di donne di diverse categorie e ruoli che abbiamo visto si attesta attorno al 10% dell'equipaggio. Quota ritenuta ideale anche secondo studi effettuati da altre marine occidentali. Desidero ricordare che la componente femminile è già presente da molti anni nelle marine dei seguenti Paesi: Stati Uniti, Regno Unito, Francia, Spagna, Olanda, Portogallo, Germania, Norvegia, Belgio, Bulgaria, Canada,

Repubblica Ceca, Danimarca, Grecia, Ungheria, Lituania, Lussemburgo, Polonia, Romania, Slovacchia, Slovenia, Turchia, Israele, Cina e Giappone. Per quanto concerne la situazione attuale del numero di personale femminile impiegato si aggira intorno al 3,4% del totale, circa mille unità fra ufficiali sottoufficiali e truppa in servizio permanente e non. Di questo circa il 28% è imbarcato a bordo delle unità navali. Sin dall'inizio delle predisposizioni per l'accesso del personale femminile il Capo di Stato Maggiore pro tempore pretese in ogni ambito una assoluta parità di impiego tra uomini e donne nell'ottica che solo in tal modo si potesse ottenere la parità di diritti. Dopo quasi sette anni dall'ingresso del personale femminile in Marina si può affermare che l'integrazione di questa nuova risorsa di personale non ha presentato alcun problema rilevante anche nel difficile ambiente di bordo in attività operative reali e addestrative. Una prima iniziativa intrapresa dalla Marina nel corso del primo anno di reclutamento delle donne è consistita nell'emanazione di una circolare contenente delle direttive per le navi ad equipaggio misto dirette principalmente ai comandi di bordo come vademecum per tutte le più sensibili tematiche relative al personale femminile. Tali direttive sono in corso di aggiornamento e se ne prevede un ampliamento al fine di poterle indirizzare anche agli enti a terra. Il criterio informativo di tali direttive in generale della politica della Marina Militare è quello di non enfatizzare comunque la presenza delle donne a bordo e cadere in eccessi trattandole in modo troppo rigoroso o troppo bonario e di rinviare la gestione delle situazioni più delicate al buon senso e riferimenti concettuali di riferimento ben definiti dalle regole disciplinari vere e proprie. In conclusione al personale femminile deve essere assicurata la effettiva applicazione dei principi propri del mondo militare in modo da assicurare concretamente una pari opportunità di impiego e una progressione di carriera. E' pertanto indispensabile che a tutti i livelli di comando il personale in servizio sia gestito in modo da evitare qualsiasi discriminazione o favoritismo. Deve essere inoltre evitata qualsiasi forma di aiuto non necessario e di cavalleria nei rapporti di servizio in modo da escludere che il personale femminile possa apparire debole e non adeguato ai compiti e ai doveri del grado. Così come non si deve in alcun modo privilegiare la visibilità del personale femminile rispetto alle effettive presenze o nei rapporti gerarchici per fugare ogni possibile risentimento che è bene ricordare può essere causato anche da atteggiamenti in apparenza inoffensivi o da disinformazione. Una questione che sta assumendo sempre maggiore rilevanza è quella legata alla maternità. Al personale militare maschile e femminile si applica il decreto legislativo del 26 marzo 2001, il numero 151, il cosiddetto Testo Unico sulla maternità e paternità che ha meglio delineato le norme a sostegno della maternità e paternità nei luoghi di lavoro sia pubblico che privato. In particolare è stato ribadito il principio che durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto le donne non possono essere adibite a lavori insalubri, pericolosi e faticosi. A livello tecnico interforze è stato concordato di rimandare a ulteriori norme di legge l'elencazione di tali tipologie di lavori prevedendo nel frattempo che dal momento della comunicazione dell'interessata al proprio comando dello stato di gravidanza al quale dovrà seguire il certificato medico con la data presunta del parto, la stessa potrà essere impiegata in sole mansioni di ufficio fatti salvi i periodi di divieto di adibire le donne previsti dallo stesso Testo Unico. Questo in quanto è comunque in vigore la norma di legge che indica espressamente fra i lavori nocivi quelli a bordo delle navi in moto. I periodi di congedo parentale sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio. Di conseguenza sono computabili ai fini della progressione di carriera salvo la necessità dell'effettivo compimento o completamento degli obblighi di comando, attribuzioni specifiche e di imbarco. Giova a questo proposito ricordare che oltre a quanto detto in precedenza le lavoratrici madri hanno diritto nel primo anno del bambino di almeno due periodi di riposo durante la giornata pari ad un'ora ciascuno anche cumulabili a condizione che l'orario di lavoro sia almeno di sei ore. E' di tutta evidenza per la nostra organizzazione che rende di fatto non impiegabile a bordo almeno che non ne faccia esplicita richiesta dopo il settimo mese di vita del bambino un qualsiasi soggetto che richieda tale diritto per tutto il primo anno di vita del bambino. Nella fattispecie concreta l'argomento mi tocca in particolare perché io sono mamma di due bambini che sono entrambi molto piccoli e io appunto

ho chiesto di posticipare il mio imbarco, che è previsto per quest'anno, di un anno proprio per poter accudire i bambini che sono particolarmente piccoli. Fino adesso sono riuscita a conciliare le due cose, chiaro adesso dovrò affrontare un periodo di imbarco di due anni per cui chiaramente ci saranno delle difficoltà ulteriori perché stare fuori casa per parecchio tempo implicherà il coinvolgimento necessario di altri familiari nella gestione della famiglia. Quindi mi auguro di sì, che sia conciliabile, fino adesso ci sono riuscita.

Comunque volevo concludere e dire che appunto dall'analisi di questi primi anni possiamo rilevare che il grado di integrazione delle donne è stato piuttosto buono in quanto tale personale si è distinto per la forte capacità di adattamento nonché per la elevata preparazione professionale. Le operazioni cui queste professioniste sono state chiamate a partecipare, con i loro colleghi uomini, sono state numerose e reali e spesso complesse. Si ricordi tra le altre le operazioni Enduring Freedom in Afghanistan, Antica Babilonia in Iraq, l'ultima Leonte in Libano, e hanno dimostrato costantemente grande impegno e professionalità. Tutto il personale con la sua opera contribuisce a formare il modello della donna marinaio che si adatti alla nostra realtà nazionale e alle nostre tradizioni senza cercare modelli nell'ambito di forze armate straniere. Il monitoraggio pertanto del fenomeno dell'integrazione dovrà continuare ed essere costante soprattutto nell'ottica di un numero sempre più elevato di donne inserite nell'ambito di questa professione. Il mio intervento si conclude.

Dottoressa Anna Santucci - Tenente Giardino una domanda. Quali sono state le opportunità che lei si sente di aver avuto e le non opportunità che invece non le sono state consentite?

Tenente di Vascello Cristiana Giardino

Devo dire che da quando sono entrata in Marina a oggi io ho svolto gli incarichi che erano previsti per il mio ruolo, per il mio grado, in assoluta condizione di uguaglianza con i miei colleghi uomini. Lo siamo stati sin da quando siamo entrati a frequentare il corso come dei fratelli e delle sorelle perché eravamo un corso misto. Siamo stati mandati a destinazione tutti quanti insieme, l'esperienza dell'imbarco è una esperienza unica. Solo veramente chi lo vive lo può capire. All'inizio sicuramente l'impatto è stato forte perché eravamo pochissime ufficiali imbarcate e quindi un po' di diffidenza c'è stata. Però c'è la possibilità di esprimere il proprio carattere ed essendo una famiglia si creano dei rapporti di amicizia, dei legami stretti che durano per anni, forse per una vita intera benché si possa venire destinati ovunque nell'ambito del territorio nazionale. Dal punto di vista professionale siamo tutti professionisti. Non ci sono differenze, se uno sa lavorare lavora e non ci sono differenze tra uomo e donna.

Dottoressa Anna Santucci

E se lei dovesse parlare a delle ragazze quali prospettive ritiene che possano avere nella Marina?

Tenente di Vascello Cristiana Giardino

Il numero delle donne in Marina comincia a essere abbastanza significativo. Le prospettive sono quelle che ho illustrato. C'è ancora molto cammino da fare anche se negli ultimi due anni sono usciti i primi ufficiali donna che si sono formati in Accademia e quindi stanno iniziando adesso l'esperienza del bordo. In alcuni casi si è anche già conclusa, in altri casi è appena iniziata e quindi le prospettive future sono piuttosto a lungo termine. Io mi auguro poi che ci sia passione per questo lavoro, è la base di tutto. Se c'è passione si riesce a gestire tutto, a gestire la famiglia, a gestire la propria attività professionale, i trasferimenti. Devo dire che c'è e c'è stata molta tenacia soprattutto da parte delle prime allieve donne che sono entrate. Io le ho conosciute perché sono entrate con me, erano veramente molto tenaci e determinate e immagino che in tutte le Forze Armate le donne sono assolutamente convinte della scelta che hanno fatto. In genere poi hanno grande entusiasmo, grande passione, grande professionalità, serietà, anche

maggiori rispetto a quelle degli uomini perché devono dimostrare di essere capaci come loro. Le possibilità di esprimersi sono le stesse rispetto a quelle di un collega uomo. In base alla mia esperienza ho avuto modo di poterlo provare.

Dottoressa Anna Santucci

Grazie al Tenente Giardino. Allora certamente grande passione l'ha dimostrata e la dimostrerà la rappresentante dell'Arma dei Carabinieri; io vorrei invitare a parlare il Capitano Barbara Vitale.

Capitano Barbara Vitale

Rappresentante Arma dei Carabinieri

Buonasera. Io sono un Ufficiale psicologo dell'Arma dei Carabinieri e volevo salutare le Autorità civili e militari, volevo ringraziare gli organizzatori di questa splendida iniziativa e di questa grande occasione di confronto per aver dato la possibilità anche all'Arma dei Carabinieri di uno spazio di riflessione e di condivisione. Inizialmente, quando sono stata invitata a questa tavola rotonda, pensavo di parlare in generale dell'esperienza delle donne nell'Arma dei Carabinieri però poi ho visto che diversi contenuti, che avrei dovuto affrontare, sono già stati affrontati dalle colleghe delle altre Forze Armate e Forze di Polizia che mi hanno preceduto e quindi volevo dedicare questo spazio per condividere con voi delle riflessioni personali come Ufficiale dell'Arma e chiaramente come Ufficiale psicologo. Io sono, stata insieme ad un'altra collega psicologa, tra le prime due Ufficiali donna ad entrare nell'Arma dei Carabinieri e sono in servizio dal 2000 quando ho iniziato a fare il mio percorso di impiego. Sono entrata nel ruolo tecnico logistico da civile laureata insieme ad altri colleghi di altre specialità. Dopo aver fatto un anno di corso di formazione nell'ambito della Scuola Ufficiali, sono stata impiegata inizialmente al Comando Generale per un periodo di un anno e poi attualmente sono al Raggruppamento Tecnico Logistico Amministrativo del Comando Interregionale Podgora di Roma e mi occupo più della psicologia di prevenzione nell'ambito clinico in senso generale, essendo io psicologa clinica. Possiamo dire che l'Arma dei Carabinieri, come è successo per le altre Forze Armate, ha pensato inizialmente di inserire, di arruolare le prime donne nei ruoli di Ufficiali per preparare, per avere la possibilità di avere degli Ufficiali di riferimento poi per il reclutamento successivo di colleghe del ruolo ispettori e carabinieri che attualmente sono in servizio. Alcune ancora stanno facendo il corso di formazione ed altre sono già in servizio. I numeri non sono quelli delle altre Forze Armate in senso di percentuale ma stanno crescendo. Riflettendo su quello che è stato detto finora, credo che sicuramente la cosa più importante dell'inserimento delle donne nell'Arma dei Carabinieri è il problema e insieme la risorsa della relazione. Cioè relazione, come è stato detto ampiamente e giustamente questa mattina, che si è sviluppata sia un senso orizzontale, cioè la relazione con i colleghi e la relazione in senso verticale con i superiori e con i collaboratori. Inizialmente per qualche tempo come vi dicevo, essendo una delle prime due donne, sono stata l'unica donna nell'ambito del Comando Generale tra l'altro anche accasermata, quindi in un mondo di uomini. All'inizio cogliendo un po' le riflessioni dei colleghi mi veniva detto per esempio "avete voluto la bicicletta adesso però dovete pedalare". Dei confronti che si facevano quasi quotidianamente nel senso che molti colleghi mi dicevano, anche qualche superiore: "ricordati che tu sei un Ufficiale dell'Arma e ti devi comportare come tale, devi sempre dare l'esempio, tra le altre cose e non devi mai comportarti in modo tale da far pensare agli altri che hai dei privilegi perché sei una donna". All'inizio, come qualcuno giustamente ha detto questa mattina, sei un ospite tra virgolette e quindi devi rispettare le regole che ci sono e che sono state stabilite da altri in un'organizzazione che ha una storia ormai di quasi 200 anni. Di conseguenza c'è stato un po' il peso di questo investimento, questa responsabilità e inizialmente pensavo fosse qualche cosa

di ingiustificato, nel senso che avrei voluto essere accettata come un qualsiasi altro collega. Poi a distanza di qualche anno posso dire, che la mia è stata un'esperienza sicuramente molto positiva e valorizzante. Al momento attuale, forse nell'ambito dell'Arma dei Carabinieri uno dei rischi che dobbiamo cercare di evitare e di prevenire è il quello della discriminazione al contrario. E quindi dell'eccessivo, in qualche circostanza, favoritismo tra virgolette magari inconsapevole, e che chiaramente mette i colleghi uomini in una situazione di perplessità oppure nella condizione di dire che si sono ottenuti determinati incarichi non per impegno o meriti professionali raggiunti ma solo per l'appartenenza ad un genere minoritario e quindi privilegiato. La prevenzione di queste forme di discriminazione è qualche cosa di molto importante su cui tutti quanti dobbiamo lavorare. E non lo dico solo io a livello personale, ma questa posizione è condivisa anche da molte mie colleghe. Inoltre, forse un altro rischio è quello di volersi necessariamente adattare a dei modelli che sono preesistenti. Noi abbiamo un po' la cultura del precedente. Si è sempre fatto così perché cambiare. Allora tu sei appena arrivata, sei nuova, ti devi adattare a come abbiamo lavorato, a tutto quello che abbiamo fatto finora perché ha sempre funzionato bene. Da una parte sicuramente l'adattamento è necessario in questo senso. Dall'altra parte però, in alcuni casi, ho potuto riscontrare che c'è il rischio che alcune colleghe si adattino in maniera passiva a dei modelli che storicamente, sicuramente sono importanti e rappresentano dei validi riferimenti, ma che bisogna comunque modulare e mutuare in relazione a quelle che sono le nostre caratteristiche personali di professionisti al femminile per poi poter dare un contributo di arricchimento a quella che è la nostra organizzazione e la nostra istituzione. Questo è molto importante. Stamattina la collega dell'Esercito parlava del discorso della difficoltà del ruolo di comando che, in alcune circostanze, alcune colleghe hanno avuto appunto il disagio di gestione del personale dovuto soprattutto al fatto del mancato riconoscimento o della mancanza legittimazione perché quello che sei e quello che vali, noi diciamo sempre, te lo devi guadagnare sul campo. Non è perché ti hanno dato le stellette che allora sei rispettato come Ufficiale o come Comandante. Devi dimostrare che vali, soprattutto quando fai un intervento, devi dimostrare che ti assumi delle responsabilità e che in qualche modo sei un punto di riferimento chiaramente valido per tutto il personale e per il tuo reparto, sempre e comunque. Per noi è molto importante, ancora più significativo perché noi abbiamo un'organizzazione territoriale per cui come Arma dei Carabinieri con competenze di polizia non siamo raggruppati in grandi reparti, come possono essere i reggimenti, ma abbiamo una diversificazione sul territorio di piccoli presidi. Pensate alle stazioni dei Carabinieri che sono quasi 5 mila su tutto il territorio nazionale, reparti piccoli in cui adesso abbiamo dei Carabinieri donna, abbiamo dei Marescialli donna che ancora non hanno, non so se c'è qualcuno che ricopre un ruolo di comando a livello di stazione, ma comunque molte svolgono incarichi importanti come funzione di addetto o in sottordine. Parte integrante del loro servizio d'istituto è l'importante compito di doversi relazionare non soltanto con i colleghi ma anche chiaramente con i propri superiori ed è importante proprio in questi ambiti, in questi settori appunto non comportarsi in modo da fare delle discriminazioni legate al sesso. Chiaramente il Comandante deve naturalmente tenere in considerazione le esigenze del servizio, le operazioni che devono essere portate a termine e anche se ci sono delle esigenze particolari di personale. Ma queste non devono portare a discriminazioni o a favoritismi semplicemente legati al fatto di essere donna, questo non lo vogliono gli uomini ma non lo vogliono naturalmente neanche le donne.

Volevo brevemente concludere con una riflessione in relazione all'essere comandante, al fatto di una donna di avere questo ruolo di comandante. Forse dovremmo riflettere e fare degli studi di analisi della leadership in ambito militare e mutuare il significato del comandare al femminile. Perché essere comandanti vuol dire avere delle attitudini, dei requisiti, delle responsabilità che non sono assolutamente delegabili, che chiaramente valgono per tutti uomini e donne. Credo che dal punto di vista psicologico, ci siano dei test che misurano queste caratteristiche, che hanno dimostrato questa attitudine. Ci sono tanti modi di comandare legati a caratteristiche di personalità diverse e quindi è importante tenere in considerazione questo e allora se è vero

che il modello di comandante è un modello che deriva dal mondo peculiarmente maschile come è stato per tanti anni, è anche vero che adesso forse bisogna lavorare per mutuare in determinate circostanze questo modello anche tenendo conto di altre caratteristiche. Forse si tratta di qualche cosa su cui è importante riflettere per non assumere passivamente un quid preesistente o meglio per cercare di trarre vantaggio da quelle che sono le caratteristiche di un buon comandante tentando di integrarle e confrontarle anche con altri riferimenti. Io credo che questo sia molto importante. Dal 2000 l'Arma dei Carabinieri ha del personale femminile nella propria amministrazione. Si tratta di un grande cambiamento e tutta l'organizzazione si sta adattando per integrare queste figure. Il percorso è chiaramente molto interessante, significativo e ricco di sfide. Naturalmente ci sono degli ostacoli come in tutti i processi che prevedono un grande cambiamento a livello organizzativo. Tuttavia si tratta di un cammino che ha raggiunto degli obiettivi finora sicuramente positivi e che ha portato ad un arricchimento a livello istituzionale e soprattutto ha condotto ad un servizio sempre più diversificato e molteplice che noi istituzionalmente dobbiamo al cittadino e per cui naturalmente esistiamo.

Dottorressa Anna Santucci

Capitano lei ha parlato di un comandante donna. Quali dovrebbero essere le prerogative di un comandante donna che non assimila necessariamente soltanto il modello maschile?

Capitano Barbara Vitale

Ci dobbiamo lavorare e bisognerebbe fare delle ricerche per rispondere a giusto titolo. Nel senso che io facevo questa riflessione pensando alle colleghe che adesso sono uscite dall'Accademia, alcune stanno facendo ancora la formazione, ma i primi corsi sono già ai reparti, quindi sono già state impiegate. A livello attuale ci sono ancora pochi elementi di osservazione. Personalmente posso dire di aver visto alcune colleghe eccessivamente mascolinizzate nel modo di porsi, forse alla ricerca di una legittimazione da parte dei propri collaboratori. Forse siamo in un momento in cui dobbiamo cercare di evitare questa eccessiva "mascolinizzazione" perché altrimenti si rischia di assumere un ruolo che non è autentico. E' giusto avere un riferimento perché poi ognuno di noi ha dei riferimenti in quelli che sono stati i propri formatori e i propri comandanti, avere dei riferimenti positivi. Però occorre anche modularsi in base alle proprie caratteristiche di personalità. Questo vuol dire non aver paura di manifestare caratteristiche di sensibilità, di dialogo con il personale, di gestione differenziata in relazione alle diverse esigenze. Io credo che questo sia importante. Non perché gli uomini non abbiano anch'essi questi requisiti; forse però le donne in qualche circostanza potrebbero spendere una parola in più. Molte volte magari invece non lo fanno perché hanno lo stereotipo che il comandante deve mantenersi ad una certa distanza e non deve avvicinarsi troppo perché altrimenti poi "oltrepassa le linee", come si dice in termini militari.

Dottorressa Anna Santucci

Grazie Capitano. A questo punto io inviterei a parlare il Tenente Debora Corbi dell'Aeronautica Militare e vorrei ricordare che il Tenente Corbi si è battuta tantissimo per l'ingresso delle donne nel servizio militare. Quindi, ci racconta l'esperienza che sta vivendo adesso, in questo momento?

Tenente Debora Corbi

Aeronautica Militare

Buonasera a tutti. Sono il Tenente Debora Corbi in servizio presso la Scuola Aeronautica Giulio II di Firenze e sono stata assegnata qui da pochissimo tempo.

Vi racconterò la mia esperienza attuale e vorrei anche ripercorrere velocemente quello che è stato il mio percorso prima dell'ingresso in Forza Armata. Mi sembra opportuno, dopo gli interventi di questa mattina, ripercorrere la mia esperienza prima dell'ingresso in AM dal punto di vista sociologico, dal punto di vista storico e dal punto di vista psicologico.

Nel lontano 1992 l'Esercito Italiano organizzò un esperimento, qui c'è una folta rappresentanza di donne che vestono la divisa dell'Esercito quindi è importante che anche loro sappiano un po' cosa è avvenuto qualche anno fa. Questo esperimento aveva lo scopo proprio di avvicinare le donne al mondo militare, le donne che nel corso degli anni avevano presentato domande di vario genere proprio per coronare il sogno di vestire una uniforme di qualsiasi Forza Armata. L'Esercito organizzò questo tentativo che fu il primo e l'unico e fu proprio in quella occasione che conobbi il Professor Battistelli, la Professoressa Isastia e tante altre persone che si sono occupate di questo argomento. Io partecipai a quella sperimentazione del '92. Durò circa 36 ore, pochissimo, però fu molto importante e segnò sicuramente un evento cruciale per il Paese e per noi donne che attendevamo questo evento da moltissimo tempo. Io in realtà avevo 15 anni quando scrissi la prima lettera di arruolamento. Di tempo ne è passato molto da allora. Non sono più giovanissima pur essendo un giovane Ufficiale, giovane come grado, ma chi mi conosce sa che in realtà ho iniziato moltissimo tempo fa a intraprendere questa carriera. Il mio arruolamento secondo me risale al '92. Il mio punto di partenza lo voglio far iniziare proprio da lì. Dopo quella esperienza che fece registrare una impennata notevole nell'interesse per questa materia, per questo argomento così nuovo, non accadde nulla. Per due giorni andammo a finire su tutti i giornali, tv, dopo di che nulla fu fatto. Attesi un po' di tempo insieme alle altre arruolate poi decisi di fare qualcosa. Nella vita mi hanno insegnato che se vuoi veramente qualcosa devi anche lottare per ottenerla. Non sempre si riesce a ottenere le cose in modo facile. A me ha aiutato il mio carattere e un po' forse una grossa motivazione innata, una vocazione perché non ho precedenti militari in famiglia, non ho ricordi particolari dell'infanzia.

Alla fine dell'esperimento insieme alle altre decisi di costituire un movimento, una associazione che molti ricorderanno, era l'Associazione Nazionale Aspiranti Donne Soldato che aveva proprio lo scopo di far incontrare le istanze delle donne, le Forze Armate quindi gli addetti ai lavori, i militari e i parlamentari che erano poi quelli che avrebbero dovuto legiferare in tal senso. Eravamo in quel contesto sociale molto atipico perché da un lato erano gli anni 90 e era in atto l'evoluzione della condizione femminile sotto tutti i punti di vista, soprattutto sul piano lavorativo. Dall'altro però c'era questo blocco nei confronti dell'apertura delle donne nel contesto militare. Ma soprattutto c'era una fortissima carenza legislativa. Pensate che ci furono moltissimi disegni di legge, proposte di legge che vennero presentati negli anni 70, ma tutti questi disegni di legge non venivano mai portati avanti, mai a termine. Mi sono documentata, da autodidatta ho cercato di capire cosa succedeva, perché succedeva questo. A mio parere perché c'erano dei parlamentari volenterosi per dare delle risposte alle donne, ma forse non c'era, parliamo degli anni 70, una volontà da parte delle Forze Armate di aprire alle donne questa possibilità. Piano piano i tempi sono cambiati e le cose sono cambiate tra petizioni, convegni, tavole rotonde, dibattiti in tutta Italia e non solo, difatti presi parte anche a vari convegni organizzati in ambito Nato, come Presidente di questa associazione. In ambito Nato c'è un Comitato delle donne militari, composto da Ufficiali e anche rappresentanti di varie forze armate di vari Paesi della Nato che si riuniscono ogni anno e decidono o parlano, trattano problematiche legate appunto al reclutamento femminile, alla condizione della donna. E' stato lungo l'iter ed è stato veramente difficile arrivare ad una legge, una legge come la 380, una legge che permettesse alla donne di poter entrare nelle Forze Armate con tutte le possibilità di apertura totale.

Quindi arriviamo alla approvazione della legge e arriviamo alla mia nomina. Ripeto era il '92. Arriviamo

alla mia nomina nel 2000, potete immaginare con quanta felicità con quanta gioia ricevetti questa nomina il 12 giugno del 2000, fui nominata appunto Sottotenente dell'Arma Aeronautica, una posizione particolare perché fui nominata per meriti ai sensi di un Regio Decreto del 1932. In realtà la mia carriera è stata un po' penalizzata da questa lunga attesa perché l'età va avanti e la legge tardava ad arrivare per cui non riuscivo a coniugare l'età con le possibilità di arruolamento. Fortunatamente vesto la divisa azzurra. Dal 2000 sono ancora Tenente e spero di andare avanti nel migliore dei modi. Quando sono stata reclutata nel 2000 mi sono occupata di seguire tutte le normative che hanno riguardato l'inserimento del personale femminile in Aeronautica. Ed è stato un lavoro molto bello perché io continuavo a dare il mio contributo per le donne. Per le mie colleghe, in particolare quelle in Aeronautica, ho seguito tutti i reclutamenti cercando di risolvere le problematiche che si andavano a verificare nei primi anni. Poi ho avuto la nomina nel Comitato di cui si è parlato questa mattina, il Comitato consultivo per l'inserimento del personale femminile che fa capo al Capo di Stato Maggiore della Difesa e anche in questa veste sono riuscita a dare il mio contributo proprio alla istituzione militare diffondendo il mio vissuto e le mie esperienze e facendo mie le esperienze delle altre colleghe. Poi contestualmente sono stata nominata consulente femminile della rappresentanza dell'Aeronautica Militare del COCER e successivamente sono stata anche eletta nella rappresentanza di base, nella rappresentanza COBAR, qui a Firenze. Adesso continuo a seguire le problematiche femminili ma in questa veste tratto un po' tutti gli argomenti che riguardano anche il personale maschile. Il valore aggiunto che mi sento di dare in questo momento è questo: seguire a tuttotondo le problematiche per tutto il personale anche perché alcune modifiche infrastrutturali che sono state realizzate per le donne, sono state realizzate per le donne come esigenza principale ma poi sono andate a beneficio di tutti. L'importanza dell'ingresso delle donne è anche questa: che molti problemi sono stati risolti e tutti quanti ne beneficiano.

Io ho questo incarico alla Scuola Militare Giulio II e sono Ufficiale di inquadramento di giovani allievi di sesso maschile. Sono 39, li ho lasciati questa mattina dopo un servizio di 24 ore. Mi hanno dato tanto perché il rapporto con gli allievi, qualsiasi sia l'età (questi sono molto giovani hanno 16 anni quindi forse sono ancora più stimolanti), è molto bello. Se riesci però ad essere un comandante, a farti vedere come il loro comandante. Io in qualche occasione lo dico francamente ce l'ho un po' questa difficoltà, sarà l'istinto materno, sarà che sono donna, qualche volta non sono proprio "cattiva" come dovrei. Nel senso che a volte prevale la mia natura, che penso sia la natura un po' di tutte noi donne, di cercare di vedere oltre, di cercare di andare un po' oltre le regole. E' questa la difficoltà che sto riscontrando con questo tipo di incarico che per me è assolutamente nuovo, ma formativo.

Per concludere vorrei dire che si è parlato tanto di pari opportunità dal punto di vista professionale ma anche dal punto di vista delle possibilità di inserimento, in realtà c'è ancora una disparità. Io lavoro in questo collegio militare che è simile alla Morosini della Marina o alla Teolié e alla Nunziatella dell'Esercito. C'è da dire che in questi contesti le donne ancora non sono ammesse. Ci si sta impegnando, la mia stessa Forza Armata si sta impegnando per adeguare le infrastrutture, da quello che ne so io nel 2008 si potrebbe aprire anche alle donne, per ora c'è questo piccolo divieto per le allieve di sesso femminile. Ci sono problemi infrastrutturali.

Dottoressa Anna Santucci

E' facile per una donna essere rispettata nel vostro campo, nel vostro settore?

Tenente Debora Corbi

Rispettata sì perché poi noi comunque abbiamo i gradi, abbiamo le regole. Quindi rispettate sì. Però devo dire che la differenza tra il trattamento o meglio il rispetto che hanno gli allievi nei confronti di un superiore donna è un po' diverso, anche proprio come si pongono quando vengono a chiederti le cose. C'è un qualcosa di diverso così come quando io devo far passare un ordine. Rispetto a un collega uomo lo faccio passare in modo più dolce, più soft e però viene comunque eseguito. E' diverso, le donne sono diverse ed è giusto che sia così secondo me.

Ten. Silvia Guarino

Guardia di Finanza di Montepulciano

Buonasera a tutti. Sono il Tenente Silvia Guarino ed attualmente presto servizio presso la Tenenza di Montepulciano, di cui sono il Comandante.

La mia avventura, chiamiamola così, è iniziata nel 2000. Ho fatto parte del primo corso misto di Accademia e, così come è successo anche nelle altre Forze Armate e di Polizia, contemporaneamente al mio primo anno sono state arruolate 21 Tenenti già laureate che, dopo un corso di dieci mesi, sono state immediatamente immesse in servizio, in modo tale da creare sin da subito un primo impatto dell'ambiente militare con quella che è la dimensione femminile.

Nonostante siano ormai sette anni che faccio parte della Guardia di Finanza, cinque sono stati vissuti in Accademia; conseguentemente ho solo due esperienze da poter raccontare, una quinquennale in Accademia ed una di quasi due anni presso un reparto territoriale. Entrambe hanno comunque costituito momenti fondamentali. L'Accademia ha rappresentato l'impatto con l'ambiente militare, il reparto operativo l'impatto con l'ambiente esterno, con il lavoro e con i colleghi diversi da quelli di corso, ovvero con persone che ancora non avevano mai lavorato con una collega donna e che improvvisamente si sono trovati a doversi confrontare con questa "novità".

Concordo pienamente con quanto esposto stamattina dalla Prof.ssa Ammendola circa l'ingresso e l'adattamento delle donne nelle Forze Armate e di Polizia. Sicuramente l'ingresso è stato visto come un momento di preparazione dell'Istituzione ad accogliere un elemento nuovo ed incognito; tuttavia sento il dovere di aggiungere che anche da parte nostra c'è stata una sorta di timore. Le colleghe che mi hanno preceduto hanno parlato di grande convinzione, di grande accanimento da parte delle prime allieve, poi ufficiali, donne. Convinzione che forse è stata dettata, oltre che dalla passione per questa vita, anche dal pregiudizio o dal preconcetto di dover dimostrare qualcosa e questo spesso ci ha portato ad omologarci spontaneamente al modello maschile pur di essere accettate e di dimostrare di essere all'altezza di quello che i nostri colleghi uomini hanno sempre fatto, senza che poi in realtà questo venisse richiesto. Almeno inizialmente siamo state noi a rinunciare a gran parte della nostra femminilità, all'essere donna ed alle nostre peculiarità pur di essere accettate. Mi sembra doveroso sottolineare questo aspetto dato che normalmente i pregiudizi, i preconcetti o magari le diffidenze vengono evidenziate dal lato degli uomini quando invece, talvolta, siamo noi stesse a crearli e ad averne.

In ogni caso una fase di preparazione da parte dell'Amministrazione che ci accoglieva c'è stata. Non sono sicuramente in grado di effettuare un confronto con quella che era la Guardia di Finanza prima del nostro ingresso perché nel momento in cui sono entrata i cambiamenti erano già stati decisi, per cui ho vissuto solo la fase "nuova". E l'ho vissuta con molta naturalezza perché, al di là dell'ambiente nuovo, delle regole estremamente rigide a cui una ragazza od un ragazzo di 18/20 anni non sono abituati, ho sempre frequentato ambienti misti e l'idea del confronto, dell'affrontare attività con coetanei dell'altro sesso non ha rappresentato per me una novità o, tantomeno, una preoccupazione. Non è stato invece lo stesso per chi ci ha accolto; d'altronde per un'Istituzione con più di due secoli di storia al maschile l'arrivo delle donne non poteva non rappresentare un punto interrogativo; non che abbia creato dei problemi nel vero senso del termine, ma di certo ha prospettato ed introdotto delle incertezze, dei dubbi, delle incognite, anche sul modo di approcciare e di accogliere questa novità. In ogni caso le soluzioni e le precauzioni adottate hanno consentito una gestione estremamente seria e saggia della situazione. Nulla è stato portato all'estremo, né in un senso né nell'altro; ci hanno trattato esattamente allo stesso modo dei colleghi, pur rispettando le inevitabili differenze, e nel corso dei cinque anni c'è stata una crescita congiunta, nostra e dell'Istituzione.

A questo riguardo ritengo utile raccontare una particolarità che ha caratterizzato l'addestramento del mio corso: essendo le prime donne ad entrare nel Corpo, durante il primo anno abbiamo avuto solo istruttori uomini, il che non ha comportato nessun tipo di problema, né da parte nostra né da parte loro, se non qualche imbarazzo iniziale o forse momentaneo, ed è stata un'iniziativa costruttiva perché dimostrativa di un pari trattamento.

Ciò per quanto riguarda l'Accademia; passando invece all'esperienza del reparto operativo, questo, come dicevo, ha rappresentato l'impatto con i colleghi che vivono al di fuori dell'Accademia la quale, come tutti i reparti di istruzione, è un reparto isolato, un po' ovattato, in cui si studia e ci si forma ma durante cui si hanno pochi contatti con i reparti esterni, con i reparti realmente operativi. Ed è stato anche l'impatto con l'ambiente esterno che per la prima volta vedeva noi donne sul territorio. Tutta Italia ormai sapeva che dal 2000 anche le donne potevano indossare l'uniforme ma, in concreto, i primi casi in cui si è avuta esperienza diretta di questa novità risalgono ad alcuni anni dopo. Ed è stato un impatto positivo da entrambi i punti di vista. Con il reparto perché, curiosità a parte, sin dall'inizio non ho incontrato alcun tipo di pregiudizio; forse il solo luogo comune secondo cui la donna è più rigida sul lavoro, molto più ferma sulle proprie posizioni, ma è stato subito superato e si è creato, almeno per quello che mi riguarda, un bellissimo clima. Siamo una piccola famiglia, siamo in 20, ed io sono l'unica donna, l'unica dell'intera Provincia di Siena.

Per quanto riguarda i rapporti con le persone esterne anche in questo caso ho incontrato grandissima curiosità, alimentata anche dalla realtà territoriale in cui mi trovo. Montepulciano è un comune di circa 14.000 abitanti, per cui molto piccolo, dove il Tenente della Guardia di Finanza è un'Autorità ed un punto di riferimento al pari di un Comandante di Stazione o di Compagnia dei Carabinieri, per cui la circostanza che un tale ruolo fosse ricoperto da una donna ha sicuramente suscitato curiosità ed interesse, sfociati poi in una simpatia che ha consentito di instaurare un ottimo rapporto anche con la popolazione. In merito tengo a sottolineare un aspetto peculiare: come noto la Guardia di Finanza svolge un tipo di attività piuttosto particolare, principalmente di polizia economica e finanziaria e solo in maniera concorsuale di pubblica sicurezza; proprio per questo spesso non veniamo accettati di buon grado dalla gente e questa, purtroppo, è la realtà dei fatti. Tuttavia credo che in questo la presenza femminile possa dare tanto. Dalla mia esperienza ho potuto constatare, infatti, che in talune circostanze il nostro modo di porci e, soprattutto, il modo in cui veniamo viste dall'esterno consente di "addolcire" in parte l'amaro del nostro lavoro.

Dottoressa Anna Santucci

Una domanda sul percorso di carriera. E' garantito con le stesse opportunità sia per gli uomini che per le donne nel Corpo della Guardia di Finanza?

Tenente Silvia Guarino

Io penso di sì. Questo interrogativo l'abbiamo in parte affrontato già nel giugno 2005 quando dovevamo essere immesse in servizio. Non era ancora chiaro, infatti, quale sarebbe stato il nostro reale impiego, se saremmo state destinate tutte a reparti di istruzione oppure a reparti grandi o se avrebbero dato anche a noi il comando di un reparto territoriale al pari degli altri colleghi. E fino alla fine c'è stata incertezza. Credo che l'aver consentito anche a noi di comandare piccoli reparti autonomi sia il segno di come siamo riuscite a dimostrare quello che volevamo e di come l'Amministrazione si consideri già un sistema misto e non un sistema-uomo intergrato da donne.

Dottoressa Anna Santucci

Lei ha detto Tenente che non ha dovuto dimostrare di più, cioè in realtà non è richiesto da parte degli uomini la dimostrazione di valere di più. Però sembra una eccezione perché in tutti gli altri campi noi donne siamo costrette a dover dimostrare di più per ottenere forse gli stessi risultati nel percorso di carriera rispetto a quello che ottengono gli uomini. Lo vediamo nel mondo della politica, è proprio lampante. Ecco perché la Guardia di Finanza è una eccezione.

Tenente Silvia Guarino

Il fatto è che si tratta di organizzazioni militari e credo aiuti molto in questo. Sono convinta, infatti, che la militarità dia una forma mentale che consente di superare eventuali pregiudizi più velocemente che in altre organizzazioni. E' una mia personalissima opinione ma credo che in questo si possa trovare una risposta più che è valida.

Lisa Fabiani

Responsabile Pari Opportunità CGIL Toscana
Corpo Forestale dello Stato

Io sono Lisa Fabiani, sono un Agente scelto del Corpo Forestale dello Stato, sono rappresentante delle Pari Opportunità per la Toscana e sono nella Forestale dal settembre 2001. Come prima destinazione sono stata collocata presso il coordinamento provinciale di Novara quindi una situazione di ufficio non operativa sul territorio. Successivamente sono stata trasferita a Firenze nel parco delle Cascine dove sono rimasta per tre anni circa e ora sono da due anni al Comando Regionale di Firenze. Quindi nuovamente a una destinazione di ufficio ma che mi permette di creare delle situazioni di operatività sul territorio per vari controlli che la Forestale esegue.

Anche io vorrei raccontare l'esperienza che precede l'ingresso in Forestale; ho sempre avuto una forte vocazione, una motivazione molto forte per la tutela del territorio, per la tutela della fauna e delle persone stesse, del cittadino. Sono venuta da studi completamente lontani dall'ambiente forestale, ho il diploma di maturità d'arte. Per qualche breve tempo ho lavorato nei Vigili del Fuoco e poi, dato che cercavo un impiego fisso che mi permettesse di realizzare questa mia vocazione, facendo dei concorsi sono riuscita ad entrare nel Corpo Forestale dello Stato.

Ora è da qualche mese che mi occupo delle pari opportunità a livello regionale e a proposito di questo volevo comunicarvi alcuni dati: in Toscana su 653 persone sono 582 uomini e 71 donne. Di queste 71 donne 23 sono in comandi operativi, posti fissi, 48 persone invece sono in uffici. E questa percentuale rispecchia un po' la media nazionale. La media che c'è in Toscana è del 15%, di queste 71 donne sono funzionari. La stessa media appunto nazionale.

Questa mia esperienza è stata fortemente voluta, sentita e posso sinceramente dire che ho realizzato un sogno, essere Responsabile delle Pari Opportunità. Ci sono state alcune condizioni di disagio in cui mi sono trovata che mi hanno portato a pensare e a credere che nessuno si deve ritrovare in situazioni del genere. E questo sia sul piano femminile, sia nel rapporto tra uomo donna che a livello dei diritti che hanno tutte le persone. Io non voglio credere a una forte distinzione tra uomo e donna. Voglio credere che siamo persone uguali che hanno lo stesso diritto. E vorrei quindi tutelare i diritti degli uomini come quelli delle donne.

Quello che ci proponiamo noi è di creare innanzi tutto più incontri in questo settore, cioè nel settore delle pari opportunità, che non siano solo esempi sporadici, e diventare un punto di riferimento solido soprattutto per risolvere situazioni in cui si verifica una non parità di diritti, per dare una tutela anche giuridica a chi si trova di fronte a una difficoltà e non sa come risolverla perché non può permettersi un avvocato. Tutti abbiamo diritto a tutelare i nostri diritti.

Dottoressa Anna Santucci

Se noi dovessimo invitare delle ragazze giovani qual è la motivazione che dovrebbe spingerle a entrare nel Corpo Forestale?

Lisa Fabiani

La tutela del patrimonio a livello ambientale, naturale. L'amore per la natura, per gli animali.

Dottoressa Anna Santucci

E il fatto di essere donna.

Lisa Fabiani

Sì anche per il fatto di essere donna io gli consiglierei proprio di fare questi concorsi. E consiglierei anche di lavorare amando il proprio mestiere, essendone fiere, con la coscienza di compiere un lavoro più che onorevole per le finalità pubbliche che si pone; non mi sono mai sentita in dovere di dimostrare di più o di dimostrare quello per cui vengo anche pagata. Questo mi sento di dire.

Dottoressa Anna Santucci

Grazie, a Lisa Fabiani. A questo punto vorrei invitare la Dottoressa Ingegnere Natalia Restuccia che è la Comandante Provinciale dei Vigili del Fuoco di Arezzo.

Dott. Ing. Natalia Restuccia

Comandante Prov.le Vigili del Fuoco Arezzo

Buonasera sono Natalia Restuccia il Comandante Provinciale dei Vigili del Fuoco di Arezzo. Io ho preparato una breve presentazione sulla mia struttura, per inquadrare poi quello che è il tema di cui mi è stato richiesto di parlare. Procedo subito con un brevissimo excursus sulla mia organizzazione. Il Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile è uno dei cinque dipartimenti in cui è stato riorganizzato il Ministero dell'Interno. Questo Dipartimento è organizzato oltre che con una struttura centrale presso il Viminale anche in 18 Direzioni Regionali, e qui è presente il Direttore Regionale per la Toscana Ingegnere Cimenti, che coordinano le attività dei Comandi Provinciali e delle componenti specialistiche del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, e in 100 Comandi Provinciali che hanno sede presso i capoluoghi di provincia, che coordinano l'attività di soccorso tecnico urgente su tutto il territorio provinciale. Gli interventi di soccorso tecnico urgente sul territorio nazionale si attestano in circa 750 mila interventi all'anno. Quella del soccorso tecnico urgente è dunque una attività capillare su tutto il territorio che ci vede operativi 24 ore su 24 con un numero di interventi elevato. I numeri sono quelli riportati nello schema: 30.652 unità operative permanenti, più 5.000 unità volontarie. Abbiamo pochi volontari rispetto agli altri Stati dell'Unione Europea, cioè la nostra organizzazione si basa quasi esclusivamente su personale permanente. Oltre alle sedi di servizio dei comandi Provinciali, sono operativi 444 distaccamenti permanenti e 255 distaccamenti volontari. Per il soccorso tecnico specialistico, sono operativi 12 nuclei elicotteri 28 nuclei sommozzatori e 24 distaccamenti portuali.

Su un organico di 30.625 unità operative permanenti ci sono 78 donne. La percentuale è inferiore al 2 per mille! Negli elenchi del personale volontario risultano iscritte 1.179 donne, la percentuale tra i volontari è certamente maggiore. Se si esaminano le cifre ancora più in dettaglio scopriamo che delle 78 donne 4 sono dirigenti, 45 sono ufficiali, funzionari ingegneri e architetti, 5 sono funzionari tecnici e 18 sono vigili del fuoco, cioè componenti delle squadre di soccorso. Ancora 6 sono medici nel nostro servizio sanitario, e a tutti gli effetti fanno parte della componente operativa del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco. Questa è la composizione della attuale componente femminile del Corpo Nazionale dei vigili del fuoco.

Due parole sulla mia esperienza personale. Sono stata la prima Comandante Provinciale dei Vigili del Fuoco, quindi la prima donna a essere nominata dirigente nella mia struttura, e come primo incarico nel settembre 2005 sono stata mandata a dirigere il Comando Provinciale di Arezzo. Nel Comando Provinciale di Arezzo operano 210 vigili del fuoco ed una struttura amministrativa a supporto della attività svolta dai vigili del fuoco composta da circa 15 unità. Presso il comando di Arezzo è operativo anche uno dei 12 nuclei elicotteri dei Vigili del fuoco, per le attività di elisoccorso.

La mia precedente attività si è svolta presso il Comando Provinciale dei Vigili del fuoco di Roma e presso gli uffici centrali del Dipartimento dei Vigili del Fuoco, con il conseguimento di una esperienza dalle diverse sfaccettature

Le donne sono entrate nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco dal 1990 sia a livello di ufficiali funzionari sia a livello di vigile del fuoco. Il reclutamento, basato sempre su un concorso pubblico e sul possesso di requisiti fisici stabiliti dai regolamenti, richiede, per i funzionari direttivi, la laurea in ingegneria o architettura, per gli altri funzionari tecnici, il possesso di un diploma di indirizzo

tecnico. Per i vigili del fuoco in fase di reclutamento vengono effettuate prove mirate alla verifica della particolare attitudine fisica oltre che del possesso di una cultura generale di base.

Un dato credo abbastanza interessante, nella carriera degli ufficiali le donne sono un po' meno del 10%, nella carriera dei vigili la percentuale scende a meno dell'1 per mille del complessivo personale operativo. Questo lascia un attimino pensare al fatto che probabilmente siamo ancora forse poco conosciuti o comunque forse il nostro lavoro non è ancora molto conosciuto o ritenuto possibile dalle donne che oggi si avviano al mondo del lavoro.

Il trend è in crescita molto lenta. Se si esaminano i dati dal 1990 a oggi, sono passati 17 anni, non c'è stata una grande crescita, cioè questi numeri non sono mutati molto dall'inizio a oggi.

Alcune brevissime riflessioni visto che in questo incontro si parla di prospettive. Queste riflessioni nascono anche dallo scambio di idee che ho avuto con i colleghi di altri Stati europei che fanno la mia stessa professione, e che incontro in ambito internazionale nelle sedi di coordinamento con i vigili del fuoco di altri Stati e con tutti gli Enti che si occupano di soccorso pubblico e protezione civile. In tali sedi è già stata intravista l'opportunità, ma direi la necessità di avere donne operatrici del soccorso nelle squadre che vengono inviate in operazioni di soccorso internazionali. In tali sedi e circostanze, soprattutto in Paesi diversi, per cultura o tradizioni, da quelli occidentali, la possibilità di diventare "interlocutori" delle diverse esigenze, di diventare i referenti giusti sul campo diventa quasi prioritario rispetto alle capacità tecniche per la realizzazione degli interventi. E' qui allora che la presenza di gruppi completamente rappresentativi si rivela oltre che utile indispensabile per il successo di alcune missioni.

Questa è soltanto una riflessione che mi viene spontaneo collocare in un ambito in cui si parla di prospettive.

Scorro molto rapidamente alcune immagini di alcune di quelle che sono state le operazioni di soccorso internazionali da noi svolte in questi ultimi anni e dalle quali abbiamo maturato queste riflessioni, sull'importanza di inserire in modo più attivo, di utilizzare il valore aggiunto delle donne in questo campo. Aggiungo tra l'altro, a titolo di informazione, che qui in Toscana è operativa presso la Direzione Regionale dei Vigili del fuoco una delle due sezioni operative internazionali del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, per il soccorso in calamità fuori dal Paese. Si tratta di sezioni operative aerotrasportabili, quindi comunque concepite in modo da poter essere trasportate con aeromobili, complete di automezzi, attrezzature, logistica e tutto ciò che serve per impostare il primo intervento di soccorso.

Molto rapidamente gli ultimi interventi internazionali a partire dal 1999, sono quasi tutti interventi per terremoti. Purtroppo per tali calamità l'entità dei danni è tale per cui si deve ricorrere all'aiuto di tutto il mondo o quasi. L'Algeria nel 2003, il Marocco e l'Iran nel 2004, lo Sri Lanka nel 2005 per lo Tsunami nel sud est asiatico. L'intervento più recente è stato a seguito del terremoto in Indonesia nell'isola di Giava del 27 maggio 2006.

A conclusione di queste brevi riflessioni ringrazio per la vostra cortese attenzione.

Dottorressa Anna Santucci

Una sola domanda ingegner Restuccia. 78 donne sono davvero poche. Ma è un discorso che riguarda la comunicazione, cioè che non si sa davvero che potrebbe essere una opportunità per le donne o ancora il vigile del fuoco rimane per l'immaginario collettivo un lavoro soltanto da uomini?

Dottor Ingegnere Natalia Restuccia

Anche qui farei una distinzione. Probabilmente l'ingegnere che vuole fare l'ufficiale nei Vigili del Fuoco ha già una motivazione precisa e conosce tale possibilità, infatti la percentuale delle donne è attorno al 10%, quindi percentuali abbastanza simili a quelle che ho sentito prima. Credo invece che la professione di vigile del fuoco nella squadra di soccorso, quello che inizia con la qualifica di vigile del fuoco, sia ancora considerata una professione molto difficile da fare. Una professione per la quale la preparazione fisica, almeno nella mentalità comune, le doti e le qualità fisiche siano superiori a quelle che probabilmente una ragazza alla fine delle

scuole superiori ritiene di avere. E invece l'esperienza ha dimostrato che la preparazione fisica si acquisisce. Le ragazze che si sono preparate ed addestrate sono riuscite perfettamente in questo mestiere. Quindi è sicuramente anche un problema di comunicazione.

Dottoressa Anna Santucci

Grazie Comandante. E a concludere questa serie di interventi vorrei chiamare della Polizia Municipale Chiara Tozzi.

Chiara Tozzi

Polizia Municipale

Allora buonasera. Che dire proprio tutta un'altra storia la nostra. Il convegno è stato molto interessante. Io ho partecipato molto volentieri, devo dire che però quando si parla di Polizia municipale si parla di un'altra storia perché non si parla di Forze Armate come ben sapete, non si può parlare nemmeno di comparto sicurezza e quindi nessuna affinità con i Vigili del Fuoco, la Forestale eccetera, ma si parla della Polizia dei Comuni, quelli che una volta erano chiamati i Vigili Urbani. Solo nell'86 quando c'è la prima legge quadro di ordinamento della Polizia locale si dà forza a un Corpo, cioè al cosiddetto Corpo di Polizia locale. Io vi racconterò qualcosa che parte dalla mia esperienza personale. Lavoro dentro la Polizia municipale da 18 anni a Firenze e qui voglio rappresentare anche un pezzo della esperienza che ho fatto all'interno del Comitato d'Ente delle Pari Opportunità del Comune di Firenze nella quale ho una rappresentanza di tipo sindacale. Il lavoro svolto dal Comitato d'Ente in questi 10 anni ha avuto un'attenzione particolare nei confronti della Polizia municipale. Questo perché? Perché chiaramente la Polizia municipale a Firenze, ma penso che questo ragionamento si possa fare per tutta la nostra Regione, è diventata dal punto di vista della presenza femminile una presenza determinante e molto qualificata. Le donne entrano nella Polizia municipale nel 1979, la prima volta all'indomani della legge di parità, la legge 903 che elimina ogni forma di discriminazione sul lavoro tra uomo e donna. Le norme di accesso alla pubblica Amministrazione recepiscono questa direttiva e da quel momento i concorsi pubblici non possono contenere più alcuna discriminazione di genere. A Firenze il primo concorso aperto alle donne risale al 1979 nel quale entrarono poche decine di unità di donne. Oggi possiamo contare su un corpo della Polizia municipale fiorentina con più di 800 addetti, le donne sono quasi la metà. Addensate nei profili di Agente. Nella scala gerarchica, sono meno rappresentate nei livelli più alti. Questo è un primo problema, ma la sollecitazione pervenuta dal Comitato ha modificato, anche se in parte, le politiche della stessa Amministrazione, riconoscendo l'importanza di valorizzare il ruolo femminile all'interno dell'Ente. Quindi noi troviamo le donne, anche se in misura non determinante, nei ruoli più alti, a Firenze addirittura abbiamo anche una Vice Comandante.

Comunque le donne entrano a fare parte del Corpo di Polizia Municipale portandosi addosso due grandi responsabilità. In quel contesto anche storico, si parla appunto degli inizi degli anni 80, inserirsi in un ambiente di lavoro strutturalmente maschile e confrontarsi anche e soprattutto con una realtà esterna oggettivamente diffidente a riconoscergli un ruolo professionale. Cioè le prime donne in divisa non è che avessero poi un impatto così gradevole nei confronti della cittadinanza. L'ingresso delle donne ha sollevato reazioni emotive e tentativi di razionalizzazione che risentono tutt'oggi di una serie di stereotipi. Qual è lo stereotipo? Quello dell'uomo forte e della donna gentile ma anche del suo contrario: la donna aggressiva. Quante volte si sente dire che le vigilesse sono più cattive dei vigili, tanto per dire una cosa molto banale, ma che dicono in molti. Allora nei confronti di questa situazione che è tipicamente caratterizzata dalla confusione delle immagini del maschile e del femminile gli atteggiamenti delle donne si sono comunque molto modificati nel corso degli anni. Io ritengo sicuramente che la motivazione al lavoro per le donne che entrano per la prima volta a svolgere questa professione fosse molto più forte allora di quanto avvenga oggi. Cioè voglio dire che il processo che oggi le colleghe

delle varie Forze Armate ci raccontavano mi faceva pensare a questa cosa. Cioè il loro esprimersi in questa maniera molto sentita avvenne anche allora quando iniziò questo percorso al femminile dentro la Polizia Municipale. Le donne erano molto più motivate di quanto lo siano le nuove assunte. Nel senso che sicuramente a differenza di chi entra a far parte delle Forze Armate, chi entra o comunque tenta di entrare all'interno della Polizia Municipale lo fa spesso più perché è costretto a cercare un lavoro, ma sempre meno a sceglierlo. E quindi intorno al tema della motivazione secondo me si può meglio inquadrare anche la condizione professionale degli operatori e delle operatrici della Polizia municipale. Le richieste che pervengono dall'ambiente esterno costituiscono un peso e richiedono eccessive risorse per l'individuo che le riceve. Poi se a queste si sommano le richieste che il soggetto pone a se stesso si avvia spesso un processo, come dire di stress, vissuto dalle donne in molte situazioni anche difficilmente sopportabili. Quello che volevo dire è questo. Che non avendo questa professione, almeno non lo ha adesso secondo il mio punto di vista, una motivazione soggettiva particolare e non essendoci inoltre una formazione di tipo scolastico o comunque una qualsiasi forma di orientamento che individui attitudine o inclinazione alla professione, insomma per capirsi non c'è una scuola che fa diventare agenti di Polizia municipale (è richiesto solo un titolo di studio di scuola media superiore) tutto questo comporta anche un venire meno di una forte motivazione che invece sarebbe necessaria per aggredire e combattere anche tutte quelle sollecitazioni che vengono dall'esterno.

Le donne hanno avuto difficoltà a introdursi come dicevo in questo ambiente. Lo hanno avuto all'interno perché era un ambiente tipicamente maschile ed era un ambiente consolidato come lo è l'Esercito, hanno avuto anche un problema in più perché svolgendo un lavoro di tipo operativo, che si svolge per la stragrande maggioranza dei casi all'esterno quindi con il rapporto relazionale, hanno dovuto pure combattere con la resistenza che veniva dall'ambiente esterno nel sopportare una prescrizione o comunque un invito o comunque un divieto fatto da una donna. Questa è una cosa che io posso averla vissuta a livello personale ma non ne parlo soltanto in questa misura, ne parlo come un fatto ormai scientificamente abbastanza provato e che quindi c'è una difficoltà in più per le donne a inserirsi e anche a resistere, dico io, in questo ambiente lavorativo. Quindi i fattori di stress sono abbastanza comuni. Mi faceva piacere sentire gli interventi precedenti perché traspariva un grande entusiasmo che effettivamente nella nostra realtà è molto meno marcato. Direi che tutto ciò mi rammarica e credo che si dovrebbe fare di più per risolvere questa criticità.

Il Comune di Firenze, su iniziativa del Comitato di Ente ha sviluppato un'esperienza formativa rivolta al personale femminile in generale e quindi anche alla polizia Municipale con una finalità, che era quella intanto per cominciare di valorizzare la differenza di genere, creare processi di autostima all'interno delle persone e dare qualche strumento in più per affrontare e aggredire i problemi di disuguaglianza lavorativa. Da questo tipo di formazione, che le donne della Polizia Municipale hanno fatto, non tutte purtroppo ma una piccola percentuale abbastanza significativa, è emerso che comunque la realtà all'interno del Corpo della Polizia Municipale fiorentino risente ancora molto di un sistema fortemente maschile nonostante una presenza numerica significativa.

Ci sono stati tentativi per rendere più difficile l'accesso alle donne. Introdurre requisiti che rasentano la discriminazione indiretta, che producono effetti di maggiore selezione per le donne.

Per esempio a Firenze, ma non solo, nella Polizia municipale, si è introdotto, tra le prove concorsuali, la prova in motocicletta. La prova in motocicletta poteva essere un elemento che poteva misurare di più le capacità. Ora devo dire che anche questo era un po' uno stereotipo maschile perché poi le donne in motocicletta non solo ci vanno ma ci vanno anche meglio degli uomini. Infatti nel concorso del 2001 il risultato premiò le donne che nella prova in motocicletta erano state più brave degli uomini. Comunque le forme di discriminazioni indirette sono sempre dietro l'angolo. Insomma tutte queste donne non è che poi ai vertici del Corpo e anche magari nella stessa Amministrazione Comunale siano considerate un valore in più. Ecco io invece è proprio su questo che volevo chiudere il mio intervento. Sul valore aggiunto, stamani l'ho sentito ripetere tante volte ed è stato anche molto interessante per come è stato analizzato, di cui le donne sono portatrici nelle professioni tradizionalmente maschili.

La Regione potrebbe svolgere un ruolo secondo me importante, in quanto rispetto alla Polizia Municipale ha una competenza di tipo formativo. La formazione è uno dei terreni su cui dovremo lavorare di più. La

Regione dovrebbe approfondire l'aspetto formativo al femminile.

Le donne portatrici di un valore in più anche e soprattutto nelle professioni tradizionalmente maschili, quel valore in più individuato nella capacità di relazionarsi con l'esterno molto maggiore di quella che può avere un uomo. Voglio dire non c'è confronto, questo perché è così, è nelle cose. Questo fattore deve essere sicuramente "sfruttato" in maniera positiva. Lo diceva la collega dell'Aviazione, quando faceva riferimento al discorso dell'autorevolezza invece dell'autorità. Cioè il fatto che le donne hanno comunque maggiore autorevolezza e questo è un elemento più qualificante anche nel rapporto con il cittadino, nel rapporto con l'esterno. Quindi io credo che progetti formativi anche rispetto a queste tematiche possono superare le criticità evidenziate dalle donne rispetto all'inserimento nell'ambiente lavorativo.

Dottorressa Anna Santucci

Io volevo chiederle una cosa. Perché le donne a volte vengono percepite quasi un po' aggressive, e la donna diventa in qualche modo più rigorosa per certi aspetti per farsi rispettare?

Chiara Tozzi

Secondo me è uno stereotipo. Nella mia esperienza ormai quasi ventennale ho riscontrato che il rigore c'è nelle donne come negli uomini, non esiste una distinzione così netta. Anzi la donna potrebbe anche mutare questo tipo di idea che il cittadino può avere di lei, perché invece che essere più rigorosa può essere molto più empatica e può davvero fare la multa anche senza farlo arrabbiare.

Dottorressa Anna Santucci

Le donne sono entrate nel Corpo della Polizia municipale nel '79, però lei ha proprio detto che in realtà i ruoli di vertice non sono ancora delle donne. Ecco perché?

Chiara Tozzi

A Firenze per tanti anni non sono stati fatti concorsi interni perché la carriera è riservata all'interno. Quando hanno ricominciato circa 7 – 8 anni fa a rifare i concorsi ci sono due dati degni di significato: il primo riguarda una partecipazione in misura minore delle donne, il secondo che analizzando la partecipazione delle donne e i vincitori forse c'è stata una maggiore selezione. Però è anche vero che le donne hanno avuto qualche problema in più a impegnarsi perché esiste il solito problema nel conciliare vita e lavoro. Per esempio nell'ultimo concorso interno che prevedeva un corso di formazione obbligatorio c'era una difficoltà in più per chi aveva bambini piccoli, poi c'è stata anche una selezione di tipo naturale. Perché anche se ora le Commissioni sono presiedute da una donna però non sempre c'è questo punto di vista. Come ultima battuta volevo dire questo. Per esempio una delle cose che io ho notato dentro la Polizia municipale di Firenze è che le donne alla fine corrono anche un rischio in più, affrontato anche nel nostro dibattito, che quando crescono in carriera un po' tendono a omologarsi agli uomini. Questo anche senza volere, perdono un po' l'identità femminile. Sono processi che sicuramente non sono facili che andrebbero molto coltivati.

Dottorressa Anna Santucci

Non c'è solidarietà ancora forse.

Chiara Tozzi

Io non l'avverto.

DIBATTITO

Dottoressa Anna Santucci

Grazie Chiara Tozzi. Io a questo punto aprirei proprio il dibattito. Chiederei intanto al Professor Battistelli di commentare un po' queste esperienze che abbiamo sentito.

Professor Fabrizio Battistelli

Direi che non c'è che da fare un plauso agli organizzatori e a tutte le protagoniste, perché le cose ascoltate sono state di notevole importanza e livello e ci hanno ulteriormente aperto la mente su tante esperienze. Resta qualche aspetto problematico che non possiamo trascurare. Ci sono momenti di comunicazione esterna, rivolti al pubblico, e ci sono momenti di confronto essenzialmente interno, come questo, in cui abbiamo la possibilità di vedere anche i problemi. Io credo che sulla dimensione "problemi soggettivi" il bilancio sia soddisfacente. A sette anni dall'ingresso delle donne nei Corpi di Polizia che ancora non le avevano (Guardia di Finanza) e delle Forze Armate propriamente dette, il bilancio è sicuramente soddisfacente sul piano della soggettività: non ci sono stati gravi problemi, non ci sono stati seri incidenti di natura relazionale. Diverso il discorso sul piano oggettivo dei trend e dei processi, innanzitutto in relazione alle dimensioni numeriche del personale femminile. Su questo i reclutamenti inducono non dico un allarme, ma sicuramente qualche elemento di preoccupazione, nel senso etimologico di indurre a occuparsi di qualche cosa. A mio parere la numerosità delle giovani italiane di sesso femminile che si vogliono arruolare non è adeguato alle esigenze delle Forze Armate. Se non intervengono incisivi elementi di policy, ho ragione di credere che non raggiungeremo mai quella massa critica di cui si parlava e che in tutte le forze armate dell'occidente si attesta intorno al 10% dell'organico. In Italia siamo ben lontani da questo obiettivo. E le tendenze più recenti fanno pensare che anziché sulla strada di conseguirlo, stiamo andando nella direzione opposta. Dagli stessi dati che ci ha presentato la tenente Bonaldi per l'Esercito, emerge che negli ultimi tempi si è registrato un notevole potenziamento delle domande di arruolamento, anche per i volontari di truppa, la categoria più "difficile" e nello stesso tempo essenziale in quanto di base. Il problema è che la quota di domande femminili è assai meno che proporzionale rispetto a quella complessiva. L'incremento delle domande documenta la propensione dei giovani ad arruolarsi nell'Esercito e nelle altre Forze Armate, propensione che ha registrato un picco positivo nell'ultimo anno o due. Purtroppo non ci dice, all'interno di questo pool di aspiranti militari, per quale motivo le donne sono così poche, in particolare perché così poche vengono ammesse. Questo è il dato mancante sul quale sarei contento di avere lumi dal Comitato Consultivo, la cui missione è proprio quella di fornire elementi e valutazioni sui processi effettivi che riguardano le donne nelle Forze Armate. Il Comitato potrebbe per esempio aiutarci a capire, fatte pari a 100 le domande degli uomini e delle donne, in quale proporzione vengono ammessi gli uni e in quale vengono ammessi le altre. Se un 10% di domande femminili non è ancora una dimensione di sicurezza ma può essere considerato accettabile, l'interrogativo è: quante di quel 10% di domande di donne, a fronte di ben il 90% di maschi, vengono effettivamente ammesse? Quante superano le prove? Il dato più interessante di tutto è proprio questo, l'esito concreto di una propensione che c'è e non è trascurabile (sebbene possa essere ulteriormente potenziata). Bisogna verificare se c'è un tasso di caduta nella selezione delle donne che colpisce più che proporzionalmente le donne rispetto ai maschi. Se la risposta fosse affermativa (e dare una risposta a partire dal dato statistico dovrebbe esser la cosa più facile del mondo) non ci si potrebbe non chiedere per quale motivo. Qui si aprirebbe tutta una riflessione che non possiamo fare in questo momento. Ad esempio negli Stati Uniti si sono confrontati a lungo sul dilemma: standard unico o doppio standard? Sarebbe un problema se risultasse che la percentuale di uomini selezionati è nettamente superiore alla percentuale delle donne selezionate. Ci sarebbe qualcosa che non funziona. O il livello delle donne che si presenta è eccezionalmente basso oppure le modalità di prova cui

vengono sottoposte sfavorisce le donne. Quindi questi sono i quesiti.

Dottoressa Anna Santucci

Ha suscitato subito il dibattito. Abbiamo un intervento.

Professor Fabrizio Battistelli

Le mie vogliono essere osservazioni costruttivamente critiche, come sempre e come sa chi nelle istituzioni militari segue il dibattito che proficuamente è aperto tra esse e la società civile, in particolare con il mondo della ricerca e con l'università. In questa prospettiva, io sono qui in attesa dei dati ufficiali, senza i quali noi studiosi possiamo avanzare soltanto delle stime, non disponendo dell'accesso diretto ai dati che invece possono e debbano avere gli organi istituzionali. Quindi ben vengano questi dati perché ci danno elementi di conoscenza. Se avremo modo di verificare che la capacità delle donne di essere arruolate è identica a quella dei loro colleghi maschi avremo ottenuto un risultato estremamente interessante.

Detto questo, vorrei richiamare un altro problema importante, che chiama in causa non soltanto le Forze Armate ma anche le Forze dell'Ordine. Il tema è stato sfiorato dalla rappresentante del Corpo Forestale e riguarda la recente legislazione sugli arruolamenti. A mio parere correttamente la legge 226/2004 aveva preso atto della disponibilità dei giovani ad arruolarsi che è diversa per intensità, più intensa nei Corpi di Polizia di quanto non sia per Esercito, Marina, Aeronautica.

Essendoci questo divario, il legislatore aveva detto: per poter usufruire della possibilità di arruolarsi nei Corpi di Polizia bisogna aver prestato servizio come volontario nelle Forze Armate propriamente dette. È chiaro che qui i Corpi di Polizia sono chiamati a uno sforzo di "generosità" e di "solidarietà istituzionale": siccome il mercato del lavoro, per una serie di motivi che non esaminiamo qui, rende molto più appetibile il reclutamento nei Corpi di Polizia, anche l'appel a fare un anno nelle Forze Armate aumenta se c'è questa possibilità di transitare nei primi. Quindi il reclutamento nelle Forze Armate può avere dei riflessi anche per il transito di volontari uomini e donne nei Corpi di Polizia. In passato in alcuni Corpi di Polizia, siccome le donne vincevano "troppo" nei concorsi (infatti studiano di più e hanno una performance superiore nelle prove scritte in particolare), è successo che non venivano più banditi i concorsi e gli agenti venivano arruolati direttamente dal servizio ausiliario (questo fa il paio con la polizia municipale di una grande città del Nord che, dato che le donne che vincevano il concorso erano ritenute troppe, introdusse la prova di issare sul cavalletto una moto 750). L'arruolamento degli ausiliari (maschi) è l'esempio di scelte che non sempre sono state rigorose nel rispettare le pari opportunità e che oggi non potremmo accettare. Quindi, che dalle volontarie delle Forze Armate alcune donne vogliano o no transitare nei Corpi di polizia, mi sembra importante e interessante che venga garantito un accesso adeguato e tutelato delle donne. Ciò si fa ampliando il più possibile la platea delle candidate, potenziando l'informazione con una comunicazione istituzionale che faccia sapere che c'è questa opportunità di arruolarsi per tutte le ragazze italiane in certe condizioni di età, di titolo di studio, preparazione fisica ecc.

Dottoressa Anna Santucci

Grazie Professor Battistelli. Forse il Generale Terraveglia voleva aggiungere o sostenere qualcosa. Prego.

Generale Massimiliano Terraveglia

Il Professore non lavora nella Difesa vero? Allora io sono il coordinatore cioè il Capo di Stato Maggiore dell'Ispettorato che si occupa del reclutamento e delle Forze di completamento dell'Esercito. Quindi tutte le casistiche e le statistiche passano ogni giorno sul mio tavolo. Ho sentito delle cose che le confesso mi hanno fatto rabbrivire perché io non vorrei che qualcuno di qui uscisse convinto che quello che lei ha detto c'ha una percentuale di verità. Le spiego perché. No le spiego. Il problema è molto semplice. Il reclutamento delle donne viene fatto con doppio standard. Che io sappia l'unico Corpo ma non è della difesa, è esterno, è quello dei Vigili del Fuoco dove gli standard fisici sono identici ed è lì che è difficile entrare. Le faccio un esempio. Noi abbiamo altezze diverse per gli uomini e le donne. Le prove fisiche, i 1.000

metri dove sono previste o i 100 metri ci sono tempi diversi fra gli uomini e le donne. Quindi noi facciamo prove differenziate. Usiamo il doppio standard. Una donna non è tenuta a fare le stesse prove che faccio io. Sono diverse. Vediamo il pratico. Le percentuali. Le donne presentano il 10% delle domande degli uomini, perfetto ma questo non dice niente. Quante di questo 10% vengono prese? Una percentuale leggermente superiore a quella degli uomini che è circa la metà. Parliamo del grosso arruolamento, il VF+1, cioè i volontari a ferma un anno. Normalmente su mille domande poi arrivano in 4 – 500. Perché una parte non si presenta, una parte c'hanno problemi fisici, una parte non superano i test. Quindi le donne allo stato attuale non hanno le stesse possibilità degli uomini ma visti i risultati una possibilità in più perché lei può vedere ogni giorno nei nostri centri di selezione le donne c'hanno un pochino più del 50% e gli uomini un pochino meno del 50%. Quindi il discorso che lei faceva delle prove differenziate ma noi sempre le abbiamo attuate. Ripeto solo i Vigili del Fuoco non lo fanno. Io me ne accorsi dei Vigili del Fuoco che una volta a Roma passando davanti a uno schieramento con il Dottor Spaziantè vidi una Vigile del Fuoco alta, ma veramente alta, e dissi ammazza come è alta questa. Eh sì perché noi le pigliamo tutte uguali, uomini e donne sono tutti uguali. Dico noi no. Tant'è vero che in Sardegna stiamo pensando di abbassare l'altezza per le donne perché non c'abbiamo più donne alte 1,61 e allora stiamo pensando di prenderle 1,59. Perché non ce n'è più e allora dobbiamo abbassare mentre per gli uomini non li piglieremo mai 1,59 almeno che non torna un re che abbia quella dimensione. Quindi ripeto il problema dell'arruolamento della donna discriminato assolutamente non facciamolo sentire in giro, anzi se io devo esprimere un parere è avvantaggiata, sicuramente.

Dottoressa Anna Santucci

A questo punto il Direttore Generale dei Vigili del Fuoco.

Direttore Generale dei Vigili del Fuoco

Intanto mi presento sono Direttore Generale dei Vigili del Fuoco della Toscana. Effettivamente siamo un po' maschilisti ancora quindi mi complimento intanto con il Comandante Restuccia che è riuscita a fare una carriera brillante; noi abbiamo questo problema nel personale operativo dei Vigili del Fuoco poiché la fisicità è importante.

Mi ricordo che fui denunciato dal Ministro delle Pari Opportunità Livia Turco per discriminazione nei confronti di una mia funzionaria che aveva chiesto di fare un corso sommozzatori, io sono anche sommozzatore, e non riuscì a superare il limite mentale. Ma non lo riuscì a superare perché noi nei corsi di sommozzatori, e la Marina mi capisce, abbiamo l'impostazione che siamo tutti uguali. Ingegneri, geometri, vigili del fuoco uomini o donne nell'esclusivo interesse della sicurezza. Oggi se uno va in Mar Rosso a Sharm El Sheik trova più donne che fanno i corsi che uomini. D'accordissimo. Il problema è che il brevetto di sommozzatore dei Vigili del Fuoco non è esattamente uguale a quello che rilasciano a Sharm El Sheik dove l'acqua è a 28 gradi, si vede a 40 metri di distanza, tutto tranquillo, non ci sono problemi, gli squali sono innocui, non fanno male a nessuno. Il Vigile del Fuoco sommozzatore è uno che rischia veramente la pelle. Comunque poi l'ho risolto quel problema, l'ho chiarito alla Livia Turco. Le ho detto che noi abbiamo determinate regole, non è che quella ragazza non ha superato il corso perché era donna. Non lo supera come molti uomini.

Dovremo adeguarci con "discorsi" differenziati anche nell'accesso. Con la tecnologia i muscoli, la forza servono sempre meno. Oggi il pompiere è soprattutto un tecnocrate del soccorso. Uno che sa usare il computer.

E' vero da noi le donne sono poche, troppo poche, quelle poche sono in gamba, ma i nostri capi sono tutte donne. Perché per chi non lo sapesse il Dipartimento dei Vigili del Fuoco che dipende dal Ministero dell'Interno, è comandato da donne. Il Prefetto è il Prefetto Anna Maria Dascienzo che io ho avuto come Prefetto quando ero Comandante a Grosseto. Il Capo di Gabinetto è donna, il Capo del personale è donna.

Dottoressa Anna Santucci

Certamente qualche problema ancora nell'accesso sembra ci sia. Soprattutto nel Corpo dei Vigili del Fuoco c'è da fare qualche passo avanti. Ci sono altri interventi... sì prego.

Lisa Fabiani

Volevo fare una domanda al Professor Battistelli per quanto riguarda... meglio una affermazione, lei ha parlato di una volontà del legislatore per la legge del 2004, per quanto riguarda l'ingresso nelle Forze di Polizia. Io non credo sia proprio quella la volontà che ha portato a fare quella legge. Non so qual è il criterio ma non credo che sia un discorso proprio di tempo di investimento nel personale nella formazione, perché se per un anno viene formata una persona nell'Esercito e poi viene mandata nella Polizia di Stato probabilmente sarebbe più opportuno fargli fare un anno in più nella Polizia di Stato, un anno in più nella Forestale per ampliare le sue conoscenze nel settore che fargli fare un anno nell'Esercito e poi mandarla da un'altra parte.

Dottoressa Anna Santucci

Professore vuole replicare.

Professor Fabrizio Battistelli

A me sembra che la ratio del legislatore sia quella che avevo enunciato, che cioè rappresenti una risposta in una prospettiva sistemica. Esistevano settori nei quale le domande erano numerosissime, abbiamo visto concorsi per i Carabinieri o la Polizia di Stato con decine di migliaia di concorrenti. Nella transizione iniziale da Forze Armate fondate sulla coscrizione obbligatoria a Forze fondate sul volontariato era emersa la preoccupazione di non avere adeguate domande per tutti i ruoli. Alcuni ruoli le avranno sempre, è chiaro, penso al ruolo di ufficiale. Per i ruoli volontari di truppa, specie per una Forza Armata come l'Esercito che ha grandi numeri c'è stata la logica preoccupazione di non avere una platea di candidati che non fosse sufficiente, per selezionare i migliori. Se ci sono 100 posti e 100 domande, si deve prendere quello che c'è. Se ci sono 100 posti e 1.000 domande (come del resto sta accadendo negli ultimi tempi) si può scegliere. Era un po' la logica di due fratelli: uno offre un prodotto, (lasciatemi passare la metafora economicistica), che va moltissimo, l'altro un prodotto che è più difficile da piazzare, ma entrambi sono necessari. Si mettono insieme così che il settore che ha più "mercato" (sempre tra virgolette e senza offendere nessuno) si mette con quello che ha un mercato più difficile; si mettono insieme e fanno un'impresa comune. Questa mi sembra la logica, perfettamente condivisibile. Naturalmente sappiamo che ci sono stati dei malumori all'interno delle Forze dell'Ordine, alcuni sindacati hanno assunto una posizione critica, perché nella Polizia di Stato alcuni potrebbero dire: il personale preferisco selezionarlo e addestrarlo direttamente io. Anche questa è una cosa ragionevole. Ma se un domani fossimo di fronte a una nuova emergenza arruolamenti, si deve fare un discorso sistemico proprio perché nel XXI secolo difesa e sicurezza sono un tutt'uno, sono beni collettivi strettamente integrati tra loro. Le istituzioni che li forniscono vanno viste come un sistema unitario, pur nelle distinzioni funzionali che ci sono e devono restare. Altrimenti sarà difficile affrontare le sfide di un ambiente sempre più turbolento, nel quale le frontiere tra ambito interno e ambito internazionale si stanno assottigliando sempre di più.

Dottoressa Anna Santucci

Grazie allora. Però voleva intervenire ancora il Generale.

Generale Regione Toscana Vigili del Fuoco

E' un intervento molto semplice. Solo una chiarificazione anche su questo ultimo aspetto. Non è affatto vero che per andare nei Carabinieri, nella Finanza, nei Vigili del Fuoco e in tutti i Corpi Armati bisogna per forza transitare tra i militari nostri. La legge prevede che, e ne abbiamo avuto una dimostrazione nell'ultimo concorso organizzato dall'Arma dei Carabinieri (il prossimo sarà organizzato e comparirà

nella Gazzetta Ufficiale la data di svolgimento il 29 marzo per la Polizia) viene indetto un bando di reclutamento per un Corpo di Polizia, se le domande dei volontari VF+1 è di almeno 5:1 il Corpo di Polizia è costretto a prendere tutto il personale che è stato messo a bando tra quelli. Se il rapporto non è di 5:1 no. Prende quelli che vuole e poi si fa un concorso suo. I Carabinieri ultimamente hanno fatto un bando di concorso non mi ricordo se è 2.300 o 2.400 Carabinieri. Questo voleva dire che per soddisfare questo rapporto di 5:1 tutto l'Esercito Italiano doveva fare la domanda. Era impossibile. E infatti ne hanno fatta una buona percentuale e i Carabinieri hanno preso quelli che hanno voluto, cioè pochissimi. Il 5% delle domande fatte sia da uomini che da donne, uguali. Quindi non è vero che c'è questo condotto obbligato per cui se uno non è VF+1 non fa il Carabiniere. No. Se è VF+1 può fare il concorso per Carabinieri. Ma sicuramente i Carabinieri hanno mantenuto, dico i Carabinieri perché sono quelli che lo hanno fatto per ora, la Polizia tra un po', il potere di indire concorsi per nomina diretta. Perché ripeto 5:1 è tantissimo. Ragioniamo sui numeri. 2.300 posti voleva dire più di 10 mila soldati. Quindi tutti i nostri VF+1 dovevano fare domanda per i Carabinieri. Si sapeva che non sarebbe successo. I Carabinieri lo avevano calcolato e quindi è andato tutto come prima.

Dottoressa Anna Santucci

Grazie di nuovo Generale. E a questo punto io direi se non ci sono altri interventi di andare direttamente alle conclusioni dando la parola al Colonnello Procaccini. Prego.

Conclusioni

Colonnello Antonello Procaccini

Ispettorato RFC dell' Esercito Italiano

Vista l'ora e il momento del convegno sarò estremamente breve perché mi rendo conto che la curva dell'attenzione è tendente al basso e sarà difficile mantenerla attiva. L'attenzione però è stata ravvivata da quest'ultimo sano contraddittorio che ritengo importante. Lo riprendo per un attimo e aggiungo che dell'intervento mattutino del Professor Battistelli ho preso diversi appunti che mi serviranno anche per concludere.

Vede Professore, l'Ispettorato RFC, Reclutamento e Forze di Completamento, oggi è rappresentato oltre che dalla figura del coordinatore anche dal sottoscritto in qualità di Capo ufficio del modulo sviluppo all'interno del quale c'è il settore reclutamento, che tratta direttamente con il centro di selezione di Foligno. Quindi le dinamiche e i meccanismi sia di valutazione sia di selezione sono a noi molto noti. E' indubbio che quello che dice è vero. Mi soffermo su un aspetto, soprattutto di conoscenza generale a beneficio dell'uditorio.

La figura del VFP1, quel personaggio che dopo un anno è entrato in possesso del famoso patentino, è nata per una esigenza istituzionale fortissima. Nel 2005 diventavamo esercito professionale e nel 2004 terminava in maniera improrogabile il gettito della leva. Nel 2005 dovevamo avere uno strumento e lo strumento non poteva che essere determinato, ovviamente, da una decisione politica, che ci permettesse di traghettare quel momento di crisi. Questa figura del VFP1 di cui stamattina e stasera è qui presente una numerosa e variegata rappresentanza, è importante in quanto in realtà la Forza Armata auspica che dopo un anno, il militare orientato inizialmente verso un'altra forza (di polizia e o altro) in realtà rimanga nell'Esercito e prosegua nella carriera intrapresa. Tant'è vero che gli strumenti che noi abbiamo di reclutamento prevedono anche la trasformazione e la volontarietà da parte dei VFP1 in VFP4 e successivamente in VSP, acronimi che stanno in volontari in ferma prefissata di 4 anni e poi volontari in servizio permanente. A quanto finora detto si aggiunga che l'Ispettorato RFC ha un'altra funzione che è quella promozionale e comunicativa e quindi lei ha davanti la struttura vertice di Forza Armata, che ha proprio il compito di promuovere reclutare e quindi cercare di inserire nella Forza Armata quelle figure volontarie che permettano poi di darle una dimensione spiccatamente professionale. Mi è parso opportuno fare questa premessa in quanto ha toccato un nervo scoperto e la precisazione era d'obbligo.

Vengo alle conclusioni. Le conclusioni, di solito, sono abbastanza facili da concepire ed esporre, perché si ha la possibilità di far riferimento a quanto già detto e utilizzarne il meglio. Oggi sono oltre modo difficili per la qualità e l'intensità degli interventi ascoltati. Di solito, prendo pochi appunti, perché non mi piace per niente scrivere, ma oggi ho scritto non so quanti fogli che cercherò di sintetizzare a beneficio del tempo. Ma prendo proprio spunto dal Professor Battistelli nel senso più positivo possibile perché in realtà quello che ha detto stamattina, nel pomeriggio, le nostre gentili relatrici l'hanno di fatto messo in pratica.

Il Professor Battistelli ha parlato prima del basso ruolo che la donna aveva, e questo ci ha fatto piacere perché ci ha dato una dimensione che personalmente conoscevo poco, ma poi ha parlato di quella somma, che sicuramente sfrutterò per altri interventi simili nel prossimo futuro, composta da donna più istituzione che non è uguale a due ma a due + n.

Bene oggi pomeriggio abbiamo proprio avuto quell'n variabile, ogni relatrice ha portato il suo n e lo abbiamo visto e sentito per cui sicuramente condivido quanto lei ha detto. In particolare poi ha parlato anche delle categorizzazioni. E ha parlato del misogino maschilista e cavaliere. Qui consentitemi, perché è l'ultimo momento disperato che ho per risalire nella curva dell'attenzione, un piccolo aneddoto che ho raccontato già ad una persona in platea, per cui lo ascolterà per la seconda volta. Proprio quel discorso di cavaliere in realtà diciamo che è a metà. Lo racconto. L'anno scorso facevo parte di un team

ispettivo, che doveva ispezionare un centro di selezione per il reclutamento, composto oltre che da me da un Tenente Colonnello, da un Capitano medico e da una Tenente psicologa. La sera ci siamo riuniti in albergo, ci siamo dati appuntamento per la cena ma il Colonnello era impegnato, il Capitano era impegnato quindi ho dato appuntamento al Tenente donna per le 20.00 per andare alla cena all'interno del ristorante dell'albergo. Alle 20 meno cinque ero nella Hall cambiato che aspettavo, alle 8 e cinque è arrivata la Tenente in borghese che mi si è avvicinata, si è messa sull'attenti formalmente e mi ha detto "signor Colonnello scusi il ritardo". Quindi vedete che cavaliere è anche la condizione, sfido gli uomini in sala ad avere nella vostra esperienza una donna che vi abbia chiesto scusa del ritardo e... sull'attenti !

L'inquadramento storico della Professoressa Isastia, che pronuncio con l'accento giusto, l'hanno sempre pronunciata come Isastia, perciò diciamo a tutti che la Professoressa è Isastia, indubbiamente ha dato un inquadramento storico ancorché abbastanza sintetico ma sicuramente molto valido che unito a quello della Dottoressa Notargiacomo, insieme hanno dato corposità e valenza normativa agli argomenti in discussione oggi. Mentre invece la Dottoressa Montemagno ha parlato di un aspetto secondo me molto stimolante che richiederebbe da solo un intero convegno. Riporto la frase tra virgolette "... sinergia tra mondo civile femminile e mondo militare femminile..." E qui con il Professor Battistelli, sociologo e con la sociologa, parlare di società civile e società militare capite bene che potremmo aprire un nuovo convegno. In realtà l'argomento del convegno grazie anche all'abilità dei relatori ha dato il via, ne abbiamo avuto prova in conclusione di serata, a così tanti argomenti che ognuno di questi potrebbe dar vita ad altri convegni. Per cui, tutti, organizzatori relatori e presenti in sala, possiamo incassare e segnare un risultato altamente positivo e remunerativo sia sul piano culturale che su quello del confronto sociale.

La Dottoressa Maiorino mi ha colpito, ma penso ci abbia colpito tutti, per la sensibilità di donna coniugata alla forza della professionalità. E' una sorta di slogan, vedete come ritornano le due caratteristiche, secondo me fondamentali, della donna in uniforme.

Sensibilità e forza, l'abbiamo visto nei vari interventi. Sicuramente sono i due strumenti forti su cui la donna in uniforme deve contare e svilupparsi. Nel primo pomeriggio abbiamo avuto la recitazione di alcuni testi. Ecco, anche qui mi rivolgo agli uomini in sala, in uniforme e no, ditemi chi di voi e io ho avuto tante esperienze di organizzazione di conferenze, convegni e quant'altro, avrebbe mai pensato di inserire, in un contesto maschile, un attore o comunque qualcuno che recitasse qualche brano di testi moderni o antichi. Questo è un altro elemento che sarà difficile mettere nelle pari opportunità. E' vostro. E' della donna ed è un valore aggiunto, e ritorniamo quindi alla introduzione che aveva fatto l'Avvocato Capponi, difficilmente vi può essere sottratto, sicuramente vi può essere copiato o al massimo sviluppato.

L'ha accennato il Professor Battistelli quando ha parlato di comunicazione, in realtà in questo contesto, lo accenno solo. E' stata fatta una grande comunicazione interna e ritorno ancora a un'altra affermazione del Professor Battistelli, ha detto usare la donna in uniforme come elemento/strumento trasversale di comunicazione. L'abbiamo fatto mi pare. Abbiamo comunicato tra le varie realtà di Forze Armate in maniera molto propositiva e reale. Comunicazione anche da un punto di vista informatico, chi è del settore della comunicazione e dell'informazione si è accorto che queste presentazioni vanno bene per questo contesto ma vanno bene in qualsiasi contesto promozionale e come tali sono state recepite.

Concludo. Negli interventi del pomeriggio a prescindere poi dai contenuti perché ognuno ha parlato di esperienze personali o di esperienze personali inserite nel contesto militare, ritengo che tutti abbiano centrato con professionalità e impegno il tema del dibattito.

Si è avvertita netta la distinzione tra le Forze Armate che io definisco giovani rispetto all'introduzione della donna, cioè la mia e le altre Forze Armate della Difesa rispetto ad altre realtà in uniforme come per esempio dei Vigili Urbani o anche dei Vigili del Fuoco e perché no della Forestale dove già c'è una professionalità e una esperienza decennale per la quale si vede che c'è già un background diverso.

Ma in entrambi i casi si è potuto rilevare tutti gli aspetti socio psicologici evidenziati dai relatori durante la mattinata.

Abbiamo visto degli ufficiali donne che hanno perfettamente assorbito e metabolizzato caratteristiche, metodiche professionali e comunicative proprie delle rispettive Forze Armate. Concedetemi in funzione della mia esperienza ormai trentennale che ho proprio visto nella collega dell'Esercito ma anche nelle altre rappresentanti delle Forze Armate virtù e difetti che erano gli stessi di quando ero subalterno. E questo perché? Perché secondo me manca nelle forze giovani un modello di riferimento femminile di grado elevato per cui le giovani relatrici non possono che far riferimento a modelli maschili di grado elevato.

Solamente quando creeremo, in questo convegno ne abbiamo sicuramente delineato le premesse, livelli dirigenti femminili, sicuramente si creerà quel benefico iter per il quale i modelli dirigenti influiranno sulle giovani leve femminili per creare quindi quella contestualizzazione al femminile di ogni singola Forza Armata.

Ho praticamente concluso. Questa proposta è arrivata sul tavolo dell'Ispettorato nel lontano settembre u.s. con una lettera dove la prima cosa che ho chiesto è stato ma chi è la Consigliera della Parità perché nel contesto militare onestamente il concetto di parità c'è sempre stato. Per cui abbiamo telefonato, ci siamo conosciuti e questo è sicuramente una esperienza che ci è piaciuta e l'abbiamo portata a termine. E' una iniziativa ,sicuramente validissima che ha nella mia esperienza personale , un precedente legato ad una iniziativa intrapresa nel 98 – 99 dove in qualità di Presidente del Consiglio Intermedio di Rappresentanza, organo di rappresentanza militare, dove organizzai il primo raduno tra alcune organizzazioni di donne non in uniforme , associazioni tipo la Fidapa di Firenze, i relatori erano il Comandante dell'Accademia Navale di Livorno, il Comandante dell'allora Scuola di Guerra Aerea e il Comandante dell'Accademia di Modena coordinati dal Colonnello Rossi. Il Colonnello Rossi che ora è il Generale Rossi, è Capo del Reparto Affari Giuridici in acronimo RAG per lo Stato Maggiore Esercito, dove si parlò della donna e della normativa che da lì a poco autorizzò l'ingresso della donna nelle forze armate. Quindi come diceva stamattina la Professoressa Isastia l'iniziativa delle Forze Armate è stata da stimolo all' iniziativa delle forze politiche che ne hanno determinato la sanzione legislativa. . Quindi in qualità di organizzatore, per quanto ha tratto con l'Ispettorato, assieme all'Avvocato Capponi vi ringrazio e spero che questa esperienza sia premessa ad un seguito di altre collaborazioni future e proficue per entrambi le istituzioni. Grazie ho terminato.

Generale Massimiliano Terraveglia Ispettorato RFC dell' Esercito Italiano

Indubbiamente la curva dell'attenzione a quest'ora non è molto alta. Ma neanche molto bassa. E' proprio sotto i piedi. Vedrò di fare del mio meglio per riattivarla. Devo dire qualcosa di nuovo e allora vorrei fare tre considerazioni completamente staccate l'una dall'altra, l'ultima delle quali forse va un po' contro tendenza e non vorrei ripeto toccare la suscettibilità di nessun collega di altra Forza Armata. Mi spiego. E' la Marina esatto. Stamattina vi ricordate che vi ho fatto quella proiezione strana di quella donna tale Francesca Scannagatta, non si sapeva chi era, poi abbiamo scoperto chi era. Bene vi faccio osservare che la Scannagatta siete tutti voi donne in uniforme. Lei ha dovuto dimostrare di essere come un uomo perché la credevano uomo. Voi avete dovuto dimostrare di essere come gli uomini perché vi trovate a lavorare in un contesto sino a pochi giorni fa maschile. E quindi voi siete le Scannagatte di questo secolo. Seconda considerazione. Il Colonnello Procaccini ha detto che noi non abbiamo dei riferimenti di comando di donne altolocate. Eppure nella mia carriera militare sono stato alle dipendenze del Vice Segretario Generale della Difesa, Dottoressa Elisa equiparata a Generale di Corpo di Armata. Bene lei ha buon titolo incarnava tutte le virtù positive di un Comandante ai massimi livelli per cui potrebbe essere portata a riferimento dalle giovani donne in uniforme. E' vero che un giorno per scherzo le dissi Dottoressa se io quando ero Tenente avessi saputo che una donna mi faceva le note caratteristiche

forse avrei dato le dimissioni. Ma glielo ho detto scherzando logicamente. Io ho imparato di più da quella Dottoressa in due o tre anni che ho vissuto alle sue dipendenze dopo il Dottor Spaziente che vi abbiamo poi ceduto, ci avete scippato anzi, ho vissuto quei due o tre anni in un modo veramente educativo perché mi ha insegnato tantissimo ed era una donna Generale di Corpo di Armata senza divisa. Oggi invece qui si parlava di personale in divisa. Era senza divisa ma era più militare degli altri. Quindi se andiamo a vedere chi è vissuto nell'area tecnico amministrativa soprattutto sa che esistono delle posizioni occupate da donne che sono gradi elevatissimi. L'ultimo aspetto è questo. E' un aspetto che io vi vorrei proporre non come militare ma come un civile normalissimo. Mi spiego. Quando noi nasciamo non siamo militari. Io sono il signor Massimiliano Terraveglia, lui è il signor Procaccini, lei non è nata Avvocato, è nata donna, semplicemente donna. E quando il Padre Eterno ci chiamerà dall'alto dei cieli ci renderà conto di quello che abbiamo fatto. Se noi Gli diremo io ho fatto il Generale e basta non so che fine farò. E se lei dirà io ho fatto l'Avvocato e basta non so che fine farà perché il Padre Eterno non sarà contento. Perché noi come uomini e come donne abbiamo un dovere, sviluppare tutto quello che ci sta intorno al nostro corpo alla nostra mente alla nostra fantasia a 360 gradi. Io diffido anzi ho paura di quelli come me che vivono solo per la professione. Uno deve avere la famiglia, i suoi affetti, le sue passioni, i suoi interessi. Ora voi direte che c'entra questo discorso con quello che abbiamo fatto sino ad ora. Io sono nato a La Spezia, città di mare. Tutti mi dicono perché non hai fatto l'Ufficiale di Marina? Ora ve lo dico. Nella famiglia di mia mamma erano tutti Ufficiali di Marina. Tutti. Il nonno, mio bisnonno, tutti quanti. Mi mamma mi diceva, è ancora viva quindi me lo dice ancora adesso, quando mio papà veniva a casa mi urtava i nervi. Dicevo ma chi era questo tizio che viene a casa che io non lo conosco. Ma chi è? Poi viene dalla mamma l'abbraccia, la bacia, oh ma che è questa confidenza?! Perché lo giudicavo un estraneo. Tutta questa premessa per collegarmi alle parole del Capitano di Marina, che mi hanno veramente colpito quando ha detto "io ho due bambini piccoli e adesso mi devo imbarcare per due anni". E' vero che l'imbarco non sarà di due anni, perché faranno 15 giorni una settimana, non so come dura, ma mi chiedo è giusto che succeda una cosa così? Che due bambini piccoli vengono privati della mamma perché la mamma fa il Capitano di Marina. Non è che sbaglia la mamma attenzione. Sbaglia la Marina che dovrebbe trovare il sistema in queste condizioni di non fare l'imbarco. Trovare una soluzione alternativa come noi Ufficiali mica siamo tutta la vita in comando. Io ho comandato il Reggimento a suo tempo. Poi sono stato in ufficio. Collochiamo questa donna che è donna prima di essere Capitano in una posizione tale da poter fare la mamma perché il Padre Eterno gli chiederà hai fatto la mamma? Dirà no però mi sono imbarcata due anni su una nave. Non so. Ecco umanamente, non come militare, questo aspetto mi ha dato molto da pensare. E termino lasciandovi questa ultima osservazione come spunto per eventuali dibattiti e o ulteriore personale riflessione.

Avv. Marina Capponi

Consigliera regionale di Parità della Toscana

Vorrei esprimere una grande soddisfazione per questa giornata di lavoro impegnativa ma estremamente proficua. Abbiamo messo insieme tante esperienze, tante professionalità poiché era necessario fare il punto della situazione dopo sette anni di esperienza sul campo. E credo siano emersi veramente tante sollecitazioni e tanti stimoli positivi. Ma anche qualche elemento di criticità, rispetto al quale si richiede un intervento forte anche istituzionale oltre che politico sociale. Quindi è mia convinzione che le criticità che sono emerse oggi, quelle che possiamo definire "percorsi accidentati" che le donne in questi settori ancora si trovano di fronte, meritano una attenzione onesta da parte di tutti. Sicuramente le persone che oggi hanno partecipato, ma anche quelle che stanno dietro a tutte le organizzazioni che abbiamo invitato, sono convinte in buona fede che l'ingresso delle donne in ogni settore della nostra società, dai livelli apicali fino ai livelli più bassi, sia una cosa buona. La nostra Costituzione, che proclama all'art. 37 l'eguaglianza tra donne e uomini nel lavoro, è il faro, la stella polare che indirizza il nostro agire. Ci sono

alcuni aspetti che devono essere ancora affrontati e rimediati. Effettivamente le difficoltà nell'accesso al lavoro e i criteri che a volte impediscono alle donne di arrivare a ricoprire ruoli non tradizionalmente femminili, di coronare la loro legittima aspirazione, richiedono un intervento forte. Per esemplificare, il problema del criterio differenziato dell'altezza fu affrontato già negli anni novanta da una sentenza della Corte Costituzionale, quindi non è un problema di oggi. E' una discriminazione indiretta quasi tutte le Pubbliche Amministrazioni hanno rimosso. Perché non risulta ancora risolto presso i Vigili del Fuoco? Questo mi sembra assolutamente inaccettabile e ritengo sia necessario intervenire in proposito.

Raccolgo per così dire la "provocazione" suscitata dal Generale nelle sue conclusioni, che peraltro ho apprezzato moltissimo. La conciliazione dei tempi di famiglia di vita e dei tempi di lavoro è credo la croce più pesante che noi donne che facciamo mestieri "da uomini" portiamo sulle spalle. Io stessa nello svolgimento della professione di Avvocato vivo un conflitto quotidiano tra compiti di cura e lavoro. E' il problema più grosso che abbiamo di fronte, in questo 2007, anno delle pari opportunità per tutti e tutte. Ritengo sia importante riflettere su come sarebbe più facile affrontare il problema della conciliazione se gli stessi uomini vivessero pienamente la loro condizione di padri e si preoccupassero anche loro, e non solo le madri, del pieno esplicarsi del loro ruolo genitoriale, che vuol dire stare vicino ai propri figli in maniera paritaria. Questo a mio parere è una ottica che ci potrebbe aiutare anche a intervenire sotto il profilo delle "policies" sociali. Abbiamo già una normativa abbastanza sviluppata sotto il profilo delle conciliazioni dei tempi di vita e di lavoro nell'ambito civile, presso le aziende. Le Pubbliche Amministrazioni stanno impegnandosi in tale senso. Ritengo che sia importante, per preparare il terreno giusto anche ad un più cospicuo ingresso delle donne nel mondo del lavoro, valorizzare la paternità così come la maternità e non rendere tale fondamentale esperienza una zavorra per la carriera delle lavoratrici. Perché è giusto che ogni donna, così come ogni uomo, possa avere grandi aspirazioni di carriera e comunque potere essere genitore con la medesima soddisfazione, senza dover rinunciare all'uno o all'altro aspetto. E' effettivamente molto difficile oggi conciliare la sfera familiare con quella lavorativa, il lavoro produttivo con quello "riproduttivo". E' compito delle policies sociali e delle azioni positive fare in modo che il tempo dedicato ai figli sia considerato un tempo preziosissimo per tutta la società e che sia comunque valutato alla stessa stregua del lavoro. Che quindi con adeguati interventi si consenta a tutti, donne e uomini, di valorizzare sia la propria vita personale che la vita professionale. Questo è un augurio. Il percorso è veramente accidentato. Se vogliamo più "donne in uniforme", aspirazione che mi sembra condivisa, se vogliamo in generale più donne al lavoro, dobbiamo preparare un terreno migliore non solo nelle Forze Armate, nelle forze civili presso i Ministeri, ma anche presso le Pubbliche Amministrazioni e presso le aziende. Noi Consigliere di Parità nel nostro piccolo stiamo cercando di dare il nostro contributo. Vogliamo dialogare con tutti, non ci poniamo in forma conflittuale nei confronti di nessuno. Però vogliamo utilizzare tutti gli strumenti che il nostro ordinamento ci offre per il rispetto della Costituzione, che fin dal 1948 ci indica la via, sancendo il principio di eguaglianza ed il rispetto delle differenze.

Quindi io non posso che ringraziare tutti e tutte del prezioso contributo a questo processo e spero in un prossimo incontro per fare il punto della situazione, per poter verificare la realizzazione di qualche azione positiva, di poter fare un bilancio ancora migliore di quello di oggi, che comunque appare positivo. Grazie a tutti e a presto.

